



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Educación

Unidad de Posgrado

**El desempeño docente con fines de acreditación para la
carrera de educación de la Universidad Nacional de
Cajamarca, 2015**

TESIS

Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con
mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la
Educación

AUTOR

Ronal Gustavo ORTIZ REYES

ASESOR

Ofelia SANTOS JIMÉNEZ

Lima, Perú

2017



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Ortiz, R. (2017). *El desempeño docente con fines de acreditación para la carrera de educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2015*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

989



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA

FACULTAD DE EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO

11(e)
132

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS PRESENTADA POR EL GRADUANDO DON RONAL GUSTAVO ORTIZ REYES PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN

En la ciudad de Lima, a los 16 del mes de agosto del 2017, siendo la 10:30 a.m. se reunió en acto público en el Auditorio de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, el Jurado Examinador integrado por Dr. MIGUEL GERARDO INGA ARIAS (Presidente), Dra. OFELIA SANTOS JIMÉNEZ (Asesora), Dr. ALBERTO GONZALO PACHECO LAY (Jurado Informante), el Dr. ADÁN ESTELA ESTELA (Jurado Informante) y el Mg. JORGE RIVERA MUÑOZ (Jurado Examinador), para recepcionar la sustentación de la tesis titulada: **"EL DESEMPEÑO DOCENTE CON FINES DE ACREDITACIÓN PARA LA CARRERA DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA 2015"**, que presenta Don **RONAL GUSTAVO ORTIZ REYES** para optar el Grado Académico de Magíster en Educación, con Mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación.

Para el efecto, el Jurado Examinador tuvo a la vista el informe favorable del Jurado Informante integrado por la Dra. OFELIA SANTOS JIMÉNEZ (Asesor), Dr. ALBERTO GONZALO PACHECO LAY (Jurado Informante), y el Dr. ADÁN ESTELA ESTELA (Jurado Informante).

Después de haber escuchado la sustentación del graduando, el Jurado Examinador procedió a formular las preguntas reglamentarias y, luego de una deliberación en privado, decidió otorgarle el calificativo de:

Buena (16) Decenas

Como testimonio del acto que culminó a las 11:40 horas, cada uno de los miembros del Jurado Examinador procedió a suscribir el acta, para que se remita a las instancias correspondientes y se expida, previo trámite administrativo, el diploma que acredite a Don **RONAL GUSTAVO ORTIZ REYES**, como Magíster en Educación, con Mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación.

Dr. MIGUEL GERARDO INGA ARIAS
Presidente

Dra. OFELIA SANTOS JIMÉNEZ
Asesora

Dr. ALBERTO GONZALO PACHECO LAY
Jurado Informante

Dr. ADÁN ESTELA ESTELA
Jurado Informante

Mg. JORGE RIVERA MUÑOZ
Miembro del Jurado

DEDICATORIA

*A mi madre, prematuramente fallecida, y a mi hermana;
quienes han sido mi motivación constante en esta
investigación.*

AGRADECIMIENTOS

Los resultados de este proyecto están dedicados a todas aquellas personas que, de alguna forma, son parte de su inicio, proceso y culminación.

Mi sincero agradecimiento está dirigido a José Glorioso Rojas Araujo quien, como Decano del Colegio de Profesores, decidió hacer realidad el proyecto de maestría en convenio con la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Junta Directiva de la cual tuve la oportunidad de ser integrante.

Asimismo, agradezco su apoyo incondicional, en todo este proyecto, a la coordinadora de la Universidad, magister Alicia Vigo Cabanillas, por su dedicación, paciencia y apoyo a todos los maestrantes.

Finalmente, hago extensivo mi agradecimiento a todos mis maestros que estuvieron a cargo de los cursos en la maestría, cuya experiencia y educación han sido mi fuente de motivación y curiosidad durante esta investigación.

A todos ustedes, mi mayor reconocimiento y gratitud.

INDICE

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Resumen	viii
Abstract	ix
Introducción	x
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	12
1.1.Fundamentación y Formulación del problema	13
1.2.Objetivos	16
1.2.1. Objetivo General	16
1.2.2. Objetivos Específicos	16
1.3. Justificación de la investigación	16
1.4. Fundamentación y formulación de las hipótesis	18
1.5. Identificación y clasificación de las variables	20
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	21
2.1. Antecedentes de la investigación	22
2.2. Bases teóricas	27
2.2.1.Desempeño Docente	29
2.2.1.1. Teorías del desempeño docente	34
2.2.1.2. Perfil del docente reflexivo – activo	36
2.2.1.3. Factores que influyen en el desempeño docente	37
2.2.1.4. Ámbitos del Desempeño Docente	38
2.2.1.5. Funciones del Desempeño Docente	51
2.2.1.6. Evaluación del Desempeño Docente	52
2.2.1.7. Parámetros para Evaluar el Desempeño Docente	56
2.2.2. Acreditación	61
2.2.2.1. Educación, Acreditación y Evaluación	64
2.2.2.2. El Proceso de Evaluación	64
2.2.2.3. Áreas de Evaluación	66
2.2.2.4. Las Evaluaciones de la Calidad Educativa	67
2.2.2.5. Enfoque de Calidad Educativa	69
2.2.2.6. Evaluación de la Calidad Educativa	73
2.2.2.7. Principios de Calidad Educativa	74
2.2.2.8. Calidad y Acreditación en la Educación Superior Universitaria	78
2.2.2.9. Modelo de Calidad para la Acreditación de Carreras Universitarias y Estándares para la Carrera de Educación, según el CONEAU (2008)	80
2.2.2.10. Proceso de Formación Profesional	84
2.2.2.11. Modelo de Calidad para la Acreditación de Carreras Universitarias	85
2.3. Definición conceptual de Términos	91
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	95
3.1. Operacionalización de variables	96
3.2. Tipo y Diseño de la investigación	97
3.2.1. Tipo de investigación	98
3.2.2. Diseño de prueba de hipótesis	98

3.3. Población y muestra	99
3.3.1. Población de estudio	99
3.3.2. Tamaño de la muestra	99
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos	100
3.4.1. Fuente de información	100
3.4.2. Instrumento	100
3.4.3. Validez y fiabilidad del instrumento de medición	101
CAPÍTULO IV: TRABAJO DE CAMPO Y PROCESO DE CONTRASTE DE LA HIPÓTESIS	103
4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados	104
4.2. Proceso de Prueba de hipótesis	144
4.3. Discusión de resultados	150
4.4. Adopción de las decisiones	153
CONCLUSIONES	155
RECOMENDACIONES	157
BIBLIOGRAFÍA	159
ANEXOS	162

Índice de cuadros	Pág.
Cuadro 1: Modelo de Calidad para la Acreditación de Carreras de Educación: Gestión de la Carrera.	86
Cuadro 2: Modelo de Calidad para la Acreditación de Carreras de Educación: Formación Profesional – enseñanza aprendizaje	87
Cuadro 3: Modelo de Calidad para la Acreditación de Carreras de Educación: Formación Profesional- enseñanza aprendizaje	88
Cuadro 4: Modelo de Calidad para la Acreditación de Carreras de Educación: Formación Profesional- enseñanza aprendizaje	89
Cuadro 5: Modelo de Calidad para la Acreditación de Carreras de Educación: Formación Profesional- Investigación	90
Cuadro 6: Modelo de Calidad para la Acreditación de Carreras de Educación: Formación Profesional-Extensión Universitaria y Proyección Social	90
Cuadro 7: Modelo de Calidad para la Acreditación de Carreras de Educación: Servicios de apoyo para la formación profesional- Docentes	91
Cuadro 8: Modelo de Calidad para la Acreditación de Carreras de Educación: Servicios de apoyo para la formación profesional -Docentes	91
Cuadro 9: Matriz de Operacionalización de variable Independiente	96
Cuadro 10: Matriz de Operacionalización de variable dependiente	97
Cuadro 11. Validez del instrumento de variable	100
Cuadro 12. Niveles de Validación	101
Cuadro 13. Fiabilidad del instrumento de variable	102
Cuadro 14. Resumen de procesamientos de datos	102
Cuadro 15. Estadísticos de fiabilidad	102

Índice de Tablas	
Tabla 1.	Variable independiente: Desempeño Docente
	Dimensión: Planificación de enseñanza-Aprendizaje
	104
Tabla 7.	Dimensión: El desarrollo de la docencia
	110
Tabla 10.	Dimensión: La evaluación del Aprendizaje
	118
Tabla 21.	Variable dependiente: Acreditación-Dimensión: Gestión de la Carrera
	124
Tabla 26.	Dimensión: Formación Profesional
	129
Tabla 34.	Dimensión: Servicios de Apoyo para la formación profesional
	137
Tabla 41.	Resumen de modelo
	145
Tabla 42.	Correlación Hipótesis General
	145
Tabla 43.	Anova ^b
	146
Tabla 44.	Coeficientes ^a
	147
Tabla 45.	Correlación hipótesis Especifica 1
	147
Tabla 46.	Correlación hipótesis Especifica 2
	148
Tabla 47.	Correlación hipótesis Especifica 3
	149
Tabla 48.	Correlación hipótesis Especifica 4
	150

Índice de Gráficos

Gráfico 1.	Parámetros para Evaluar el Desempeño Docente	57
Gráfico 2.	Proceso de Formación Profesional	84
Gráfico 3.	Modelo de Calidad para la Acreditación de Carreras Universitarias	85
Gráfico 4.	Variable independiente: Desempeño Docente-Dimensión: Planificación de enseñanza-Aprendizaje	104
Gráfico 10.	Dimensión: El desarrollo de la docencia	110
Gráfico 18.	Dimensión: La evaluación del Aprendizaje	118
Gráfico 24.	Variable dependiente: Acreditación-Dimensión: Gestión de la Carrera	124
Gráfico 29.	Dimensión: Formación Profesional	129
Gráfico 37.	Dimensión: Servicios de Apoyo para la formación profesional	137

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad analizar la influencia del desempeño docente con fines de acreditación para la carrera de educación de la Universidad Nacional de Cajamarca – 2015. Es una investigación de tipo aplicativo, de nivel descriptivo y asume el diseño correlacional, debido a que establece relación entre dos variables: El Desempeño Docente y la Acreditación para la Carrera de Educación. La población de 115 y la muestra estuvo conformada por 67 individuos, siendo 05 autoridades, 12 docentes y 50 estudiantes de la carrera de educación de la facultad de educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, cuyo tamaño muestral fue elegido de forma intencional no probabilística.

Se aplicó un cuestionario para medir el desempeño docente que consta de 20 ítems y mide las dimensiones: planificación de la enseñanza - aprendizaje; el desarrollo de la docencia y la evaluación de aprendizajes. En cuanto a la variable dependiente, la acreditación de la carrera de educación, se aplicó una encuesta través de un cuestionario que consta de 20 ítems y mide las dimensiones: gestión de la carrera; formación profesional, y servicios de apoyo para la formación profesional.

Ambos han sido validados mediante el juicio de expertos y presentan un adecuado nivel de confiabilidad: 0,885 para ambas variables, respectivamente. Los resultados demuestran que las variables influyen significativamente entre el desempeño docente y la acreditación de la carrera de educación de la muestra estudiada.

Palabras clave: Desempeño Docente y la Acreditación.

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of teacher performance for purposes of accreditation for career education at the National University of Cajamarca - 2015. This is a research application type, descriptive level and assumes the correlational design, because it establishes relationship between two variables: teacher performance and Accreditation for Career Education. The population and sample consisted of all 67 individuals, and these 05 officials, 12 teachers, 50 student's career education faculty of education at the National University of Cajamarca, the chosen sample size intentionally non-probabilistic. a questionnaire to measure teacher performance, consisting of 20 items and measures the dimensions: two instruments were applied planning teaching, learning, development of teaching, learning and assessment results; as the dependent variable accreditation career education through a survey questionnaire it was applied, consisting of 20 items and measures the dimensions: career management, training, and support services for vocational training.

Both have been validated by expert judgment and have an adequate level of reliability: 0.885 for both Variable respectively. The results show that both variables significantly influence between teacher performance and career accreditation of education of the studied sample.

Keywords: Teacher Performance and Accreditation.

INTRODUCCIÓN

El presente tesis de investigación se titula: “El desempeño docente con fines de acreditación de la carrera profesional de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2015. Los procesos de evaluación y acreditación de las carreras de pregrado permiten acumular una experiencia relevante en cuanto a la definición de criterios de evaluación, el diseño y conducción de procesos de evaluación y acreditación y, en general, al establecimiento de una cultura de la evaluación y mejoramiento de la calidad.

Un tema que surge frecuentemente con relación a la acreditación institucional es la evaluación del desempeño docente, el cual constituye un factor importante en la elevación de la calidad educacional. Las prácticas educativas actuales exigen cada vez más, docentes con un alto nivel de desarrollo profesional, capaces de enfrentar los nuevos retos y transformaciones de la sociedad.

En el contexto educativo cajamarquino muchas veces la resistencia al cambio, la apatía, el no sentido de pertenencia, la insatisfacción por los estilos de evaluación docente, entre otros elementos, inciden de manera negativa directamente en la calidad educacional y en el desempeño exitoso de los docentes en servicio. Es necesario generar acciones de formación y capacitación para alentar a los docentes de las instituciones de educación superior a revisar cada uno de los procedimientos de evaluación para que los corrijan o minimicen los defectos encontrados y así se pueda contar con prácticas de evaluación que cumplan con los distintos propósitos que se le atribuyen como la mejora de la actividad, aumento de la calidad, rendición de cuentas, mejor distribución de recursos y acreditación (Rueda, 2008).

En ese sentido, se buscó determinar la influencia que existe entre el desempeño docente y la acreditación de la carrera de educación, la cual recae en el adecuado manejo de las dimensiones: gestión de la carrera, formación profesional y los servicios de apoyo para la formación profesional.

La investigación está dividida en cuatro capítulos. En el primer capítulo se presenta el problema de investigación, donde se problematiza y se formula el problema: general y específicos. Asimismo se plantean los objetivos y las hipótesis. Se justifica el estudio y se identifican las variables de estudio.

En el segundo capítulo se presenta el marco teórico conceptual, con los antecedentes internacionales y nacionales que demuestran que el estudio tiene precedentes respecto a sus variables. Asimismo, se desarrollan las bases teóricas, para cada variable de estudio, y se escriben las definiciones de los términos básicos.

El capítulo tercero trata sobre la metodología de la investigación: el tipo y nivel de investigación, el diseño, la población y la muestra de estudio. Asimismo, las técnicas de recopilación de datos.

El capítulo cuarto está referido a la presentación de resultados del estudio. Previamente se presenta la confiabilidad de los instrumentos y posteriormente se muestran las tablas de frecuencias y porcentajes por dimensiones, tanto para la variable X: Desempeño Docente, y la variable Y: Acreditación.

Asimismo, se presenta la prueba de hipótesis: tanto general como específicas, con la correlación de Chi-cuadrada de Pearson, por tratarse de variables cuantitativas. Complementariamente se dan las conclusiones, recomendaciones y los anexos que sustentan la investigación realizada.

El investigador

CAPÍTULO I

EL PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1. Fundamentación y Formulación del Problema

1.1.1. Fundamentación del problema

El interés por el presente estudio nace de valorar la importancia de evaluar la labor docente en términos de satisfacción del estudiante. La opinión de los estudiantes, docentes y autoridades de la Escuela de Educación a la cual se le aplicará una encuesta servirá para la evaluación interna con fines de acreditación para la carrera de Educación de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca.

Este estudio está centrado en mejorar la calidad de la actividad docente para los fines de acreditación en la carrera de educación utilizando un cuestionario, como instrumento docente, el cual permite la recogida de información a través de las respuestas a una serie de preguntas formuladas a los estudiantes, autoridades y docentes.

El objetivo primordial es conocer la opinión de los estudiantes sobre la docencia que se imparte en diferentes asignaturas de la formación profesional docente, con el propósito de establecer las propuestas más adecuadas para conseguir una mejora en los procesos de enseñanza y aprendizaje, es decir, potenciar la adquisición de herramientas para conseguir un aprendizaje autónomo y permanente, dar mayor protagonismo al estudiante en su proceso formativo y, por último, organizar la enseñanza en función de las competencias que se deban adquirir.

La evaluación de la calidad docente es un área de gran interés dentro de la enseñanza universitaria. La Universidad en un esfuerzo por adaptarse a la optimización de los recursos humanos, docentes e institucionales promueve el desarrollo de procesos de evaluación de la calidad de la docencia, mediante la puesta en marcha de diferentes herramientas, como son las encuestas o cuestionarios.

Un tema que surge frecuentemente con relación a la acreditación institucional es el del peso relativo asignado a la evaluación de procesos y la evaluación de resultados. El foco principal de la evaluación está puesto en procesos, por cuanto, interesa particularmente conocer y analizar los mecanismos mediante los cuales la institución se organiza para avanzar en forma sostenida hacia el logro de sus propósitos y objetivos. Sin embargo, no tiene sentido limitar la evaluación a los procesos, sin preocuparse de los resultados obtenidos. Por ello se insiste en la necesidad de evaluar no sólo la existencia y aplicación de los mecanismos de aseguramiento de la calidad, sino también su eficacia, la que se expresa en resultados consistentes con los propósitos declarados.

En lo que se refiere a los fines de acreditación, es necesario conocer la gestión de la carrera, así como la formación profesional y el servicio de apoyo para la formación profesional como modelo de calidad para la acreditación de la carrera de educación.

1.1.2. **Formulación del Problema**

En tal sentido, se responderá todas las interrogantes planteadas, además del problema general y los objetivos que a continuación presentamos:

1.1.2.1. **Problema general**

¿Cómo influye el desempeño docente con fines de Acreditación para la carrera de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca – 2015?

1.1.2.2. **Problemas específicos**

- ✓ ¿Cómo influye la planificación de la enseñanza-aprendizaje con fines de Acreditación para la carrera de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca – 2015?
- ✓ ¿Cómo Influye el desarrollo de la docencia con fines de Acreditación para la carrera de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca – 2015?
- ✓ ¿Cómo Influye la evaluación de los aprendizajes con fines de Acreditación para la carrera de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca – 2015?

1.2. Objetivos de la Investigación

1.2.1. Objetivo General

Analizar la influencia del desempeño docente con fines de Acreditación para la carrera de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca – 2015.

1.2.2. Objetivos Específicos:

1. Identificar la influencia de la planificación de la enseñanza-aprendizaje con fines de Acreditación para la carrera de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca – 2015.
2. Determinar la influencia del desarrollo de la docencia con fines de Acreditación para la carrera de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca – 2015.
3. Valorar la influencia de la evaluación de los aprendizajes con fines de Acreditación para la carrera de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca – 2015.

1.3. Justificación de la Investigación

Los docentes no deben estar excluidos de la evaluación, es por eso que, hoy por hoy, la evaluación está orientada en todos los ámbitos básicos institucionales (Institucional, estudiantes, directivos y docentes), y con pretensiones hacia el mejoramiento y cambio positivo de cada uno de estos actores, lo que hace posible garantizar a los estudiantes, que sus aprendizajes serán mejores y su competencia como ciudadanos tendrá cada vez niveles más altos y suficientes para elevar su calidad de vida y el desarrollo del país.

La Legislación Educativa Peruana y la Ley Universitaria N° 30220 (SUNEDU), exige actualmente cambios significativos en la gestión educativa tendientes a procurar la eficiencia y calidad (Acreditación de las universidades) entre otras serie de actividades y funciones de la educación universitaria.

Los resultados de este estudio sirvieron para comprender la importancia del desempeño docente como insumo indispensable para elevar la calidad educativa y la acreditación de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, así mismo identificar posibles soluciones a las debilidades detectadas en el proceso de investigación.

Esta investigación va acompañada de una propuesta de elaboración de instrumentos de evaluación a docentes basadas en el tema de competencia. Una vez obtenidos los resultados de la investigación se procedió a elaborar los instrumentos de evaluación, posteriormente es procedente socializar estos instrumentos para su futura aplicación.

Planteamos la estrategia Evaluar para mejorar, contempla la evaluación en el proceso de selección de docentes, en la gestión que este realiza en el proceso de enseñanza – aprendizaje, de una manera sistemática y permanente, con el fin de poder caracterizar su desempeño y propiciar acciones de desarrollo personal y profesional dentro de los planes de mejoramiento institucional para la autoevaluación institucional y futura acreditación de los organismos de control de la educación superior y a la vez ser la facultad líder en la región Cajamarca.

En este proceso fundamentalmente necesitamos, estimar el nivel de calidad de la enseñanza universitaria en la facultad de educación a fin de contribuir progresivamente a su mejora y las estrategias de selección del profesorado y evaluación de la idoneidad de su formación en el ámbito mencionado.

1.4. Fundamentación y Formulación de las Hipótesis

Para resolver el problema planteado en la presente investigación requiere las hipótesis siguientes:

1.4.1. Hipótesis General

H_a: El desempeño docente **influye significativamente** con fines de Acreditación para la carrera de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca – 2015.

H_o: El desempeño docente **no influye significativamente** con fines de Acreditación para la carrera de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca – 2015.

1.4.2. Hipótesis Específicas

H₁: La planificación de la enseñanza-aprendizaje **influye significativamente** con fines de Acreditación para la carrera de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca – 2015.

H_o: La planificación de la enseñanza-aprendizaje **no influye significativamente** con fines de Acreditación para la carrera de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca – 2015.

H₂: El desarrollo de la docencia **influye significativamente** con fines de Acreditación para la carrera de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca – 2015.

H₀: El desarrollo de la docencia **no influye significativamente** con fines de Acreditación para la carrera de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca – 2015.

H₃: La evaluación de los aprendizajes **influye significativamente** con fines de Acreditación para la carrera de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca – 2015.

H₀: La evaluación de los aprendizajes **no influye significativamente** con fines de Acreditación para la carrera de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca – 2015.

1.5. Identificación y Clasificación de las Variables

1.5.1. Variable independiente: DESEMPEÑO DOCENTE

- | | |
|---|--------------|
| a) Por su naturaleza | Pasiva |
| b) Por el método de estudio | Cuantitativa |
| c) Por la posesión de la característica | Continua |

1.5.2. Variable dependiente: ACREDITACIÓN

- | | |
|---|--------------|
| a) Por su naturaleza | Pasiva |
| b) Por el método de estudio | Cuantitativa |
| c) Por la posesión de la característica | Continua |

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

Marcano, F. (2006). "Modelo de evaluación del desempeño profesional docente como vía para el desarrollo profesional". Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Universidad Pedagógica Félix Varela. Ciudad de La Habana - Cuba.

La evaluación del desempeño profesional constituye un factor importante en la elevación de la calidad educacional. Las prácticas educativas actuales exigen cada vez más, docentes con un alto nivel de desarrollo profesional, capaces de enfrentar los nuevos retos y transformaciones de la sociedad. En ese contexto educativo, la resistencia al cambio, la apatía, el no sentido de pertenencia, la insatisfacción por los estilos de evaluación docente, entre otros elementos, inciden de manera negativa directamente en la calidad educacional y en el desempeño exitoso de los docentes en servicio. El trabajo de investigación ofrece una respuesta a tales exigencias, el mismo aporta un modelo de evaluación que como proceso permite evaluar el desempeño profesional del docente y a la vez contribuir al perfeccionamiento continuo de su actuación, para lograr un desarrollo profesional de calidad, teniendo como base el diagnóstico de sus necesidades y posibilidades, el cual permite establecer las principales regularidades que se dan en el desempeño profesional del docente. Se aplicaron diferentes métodos del nivel empírico tales como la observación, la entrevista, la encuesta y el análisis de documentos, los que posibilitaron corroborar la magnitud del problema objeto de investigación. Desde el punto de vista científico-metodológico se ofrecen orientaciones concretas de cómo proceder en el proceso de evaluación del docente y las

implicaciones que tienen los directivos en este sentido y son éstos los que tienen la ardua tarea de dar cumplimiento a la aplicación del modelo, el cual recoge en sus instrumentos las dimensiones e indicadores para analizar los resultados del desempeño profesional del docente, lo que permite trazarse metas de autoperfeccionamiento en busca de elevar la calidad educativa y desarrollar el programa para el desarrollo profesional. Se ofrecen conclusiones y recomendaciones que generalizan los resultados obtenidos. Las conclusiones que arribaron fueron que el modelo como proceso de evaluación del desempeño docente se reelaboró a partir de los criterios emitidos por los especialistas, exigiendo la aplicación del mismo un replanteamiento teórico metodológico del proceso de evaluación que redimensione los conceptos de desarrollo y desempeño profesional en diferentes dimensiones e indicadores que permitan caracterizar el quehacer pedagógico y proyectar acciones de perfeccionamiento docente.

El diagnóstico aplicado una vez reelaborado el modelo permitió determinar las necesidades de los docentes respecto a la evaluación como proceso y a los niveles de desempeño.

Las dimensiones e indicadores para la evaluación del desempeño docente representan las características y relaciones fundamentales de los diferentes aspectos como la actividad pedagógica y sirve de guía para la determinación de las necesidades de los sujetos en condiciones de evaluación y sobre esta base a la proyección de acciones de desarrollo profesional.

Calderón, G. (2010). “Diseño de un Cuestionario de Evaluación de la Competencia Docente con Base en la Opinión de los Alumnos”. Tesis para obtener el grado de Maestro en Ciencias Educativas. Universidad Autónoma de Baja California. Instituto de Investigación y Desarrollo Educativo. Ensenada, B. C. México.

Las conclusiones de la investigación son que una característica que define al Cuestionario de Evaluación de la Competencia Docente con Base en la Opinión de los Estudiantes es que la teoría subyacente corresponde al modelo de enseñanza por competencias, desde una aproximación constructivista, sociocultural y situada de las competencias. En este trabajo se asumió la postura anterior, para lo cual fue necesario clarificar el constructo Competencia docente, generándose una definición constitutiva del mismo a partir de la propuesta por Zabalza (2003), y se asumió una postura frente a este enfoque, ya que existen diversas vertientes con postulados diferentes entre sí. De tal forma que al iniciar un proyecto bajo el enfoque por competencias docentes se requiere optar por una de esas vertientes, reflexionando sobre qué tipo de maestro, para qué escuela y para qué tipo de sociedad.

Rueda, M. (2008). “La evaluación de los profesores como recurso para mejorar su práctica”. México: Plaza y Valdez. Las conclusiones son la diversidad de ambientes institucionales, conformados por su misión – visión, modelo educativo, infraestructura y condiciones del proceso de enseñanza - aprendizaje, es considerada en el diseño y la puesta en marcha de las acciones a seguir para la evaluación del desempeño

docente; el análisis del contexto institucional y nacional ayudará al desarrollo apropiado de estas iniciativas.

Plantear la pertinencia de contar con una coordinación general de la universidad que imprimiera a la evaluación una orientación definida, acorde con la misión – visión y el modelo educativo, que intentara tomar una postura sobre la especificidad de la enseñanza de las disciplinas que conforman los programas de formación profesional, y que resolviera de qué manera podría esta situación determinar los programas de evaluación del desempeño docente.

Frenzel, A. y Rojas, C. (2007). “Impacto de los Procesos de Evaluación y Acreditación en el Ámbito Universitario”. Facultad Regional Tucumán, Universidad Tecnológica Nacional. Señala que la educación superior debe introducir la evaluación institucional en su quehacer habitual, ya sea mediante procesos de autorregulación, mediante evaluaciones externas o ambos. Durante los procesos de evaluación y acreditación, los miembros de la comunidad universitaria se tornan más sensibles de todo cuanto sucede en su entorno. Esto puede convertirse en una oportunidad que debe ser aprovechada por los responsables de la conducción para lograr cambios de hábitos positivos dentro de la comunidad, generar conductas que permitan mejorar tanto el aspecto académico como institucional y corregir aquellos aspectos que resulten perjudiciales para el buen funcionamiento institucional. Como miembros de la comunidad universitaria, masa crítica pensante y autónoma, tenemos la obligación de estar siempre alertas, investigar y debatir las causas y los efectos de las políticas que afectan a nuestra Institución. En este trabajo se analizó los

impactos más destacables de los procesos de evaluación y de acreditación sobre el cuerpo académico y sobre la institución universitaria. Se presentó también el resultado de un estudio cualitativo basado en entrevistas a docentes de la FRT-UTN, respecto a estos temas trascendentales. Las conclusiones que señalan son los resultados de la evaluación institucional y de la acreditación, por tratarse de procesos ya instaurados, deben ser aprovechados y convertirse en instrumentos para el logro de la mejora de la calidad educativa. Las consideraciones sobre financiamiento en función de los resultados del proceso de acreditación es un tema de enorme importancia que requiere un debate especial. La opinión de los docentes refleja que se van obteniendo ciertos logros tras el proceso de acreditación como ser en el desempeño docente, en la gestión de las autoridades, mejoras en biblioteca y laboratorios. Podríamos preguntarnos si estas mejoras se hubieran dado de igual manera sin existir el proceso de acreditación. Quizás uno de los logros mayores de este proceso, es el haber creado una cultura de la calidad a nivel de los sistemas y de las instituciones, que se ha traducido en un incremento del grado de responsabilidad de todos los actores involucrados para generar procesos continuos de superación y mejoramiento y establecer los mecanismos idóneos para ello.

Gil, O. (2010). “Calidad y evaluación de la actividad docente del profesorado”. Tesis doctoral presentada por la Licenciada en Pedagogía. Departamento de Economía y Administración de Empresas Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Málaga - España. Las conclusiones a las que se llegaron, es que la Universidad de Málaga ha

desarrollado una importante labor en relación con la calidad en todos sus ámbitos de actuación con el objetivo de guiar a la Universidad hacia la mejora continua y la excelencia. El compromiso con la excelencia, con la consecución de objetivos y con orientación de todas las acciones de la Universidad a los planes de mejora continua se ha manifestado explícitamente con la creación del Vicerrectorado de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social y dentro de él con la creación del Secretariado de Calidad y Desarrollo Estratégico. Con respecto al Avance Hacia la Excelencia: Todas las actuaciones llevadas a cabo han permitido iniciar y consolidar la cultura de la calidad en la Universidad de Málaga. La evaluación de la actividad docente del profesorado es básica puesto que se trata de una pieza esencial para la mejora del sistema universitario. Llevar a la práctica la evaluación de la actividad docente es un tema problemático y complejo. Prueba de ello, son las diversas actuaciones realizadas por las universidades que se caracterizan por la falta de un modelo global de evaluación y por su escasa o nula vinculación tanto con las acciones formativas posteriores desarrolladas por las universidades como con el reconocimiento explícito del bien hacer del profesorado. La universidad debe concretar y clarificar un modelo comprensivo de evaluación de la actividad docente del profesorado y este ha de estar basado a su vez en un marco general de evaluación del profesorado ya sea de ámbito nacional o regional.

2.2. BASES TEÓRICAS

La docencia es considerada por muchos como la unidad de producción de la institución educativa, juega un papel fundamental en el logro de la calidad y la excelencia académica, o en otras palabras, que la calidad del desempeño profesional del docente depende del éxito o fracaso de todo sistema educativo.

Desde los años 80, la calidad se ha convertido en tema de discusión y preocupación por parte de las universitarias en el Perú, esta inquietud obedece fundamentalmente a la expansión de los sistemas de educación superior y a la consideración de los costos en los mismos, de igual modo, la necesidad de desarrollar sociedades más avanzadas hacia el campo tecnológico en la creciente concepción desarrollista de la educación, ha exigido a los sectores institucionales aplicar sistemas nacionales de evaluación que garanticen un mínimo patrón de calidad.

La evaluación tiene una extensa tradición y una marcada tendencia a implantarse bajo una cultura de regulación participativa, de autonomía, de responsabilidad y de rendición de cuentas. Una cultura de la regulación supone la creación de espacios de comunicación con la participación de todos los actores involucrados en el sistema institucional.

La evaluación tiene como propósito conocer las fallas de las instituciones con el fin de mejorar los sistemas de dirección administrativos presentes en ella. La evaluación más que una necesidad social, es una necesidad administrativa de carácter decisorio que se inserta en los procesos de docencia, investigación, extensión y producción, aunado a una cultura del orden y de entrega de cuentas a la sociedad en su conjunto.

En nuestro país, la legislación educativa de nivel superior, actualmente con la nueva Ley universitaria expresa: la responsabilidad, planificación y ejecución de la autoevaluación (acreditación) corresponde a cada institución de educación superior, pero cuando ésta sea parte del proceso de acreditación, deberá regirse por las características, estándares e indicadores de calidad, por las guías, normas y términos de referencia básicos definidos por el SUNEDU sin perjuicio de ajustarlas a su propia realidad institucional.

Por lo tanto, el proceso de evaluación del desempeño docente con fines de acreditación de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, conjugado con la aplicación de un modelo de gestión de calidad, son una respuesta clara que hasta el momento están alcanzando resultados satisfactorios y servirá como referente de evaluación para otras instituciones de educación superior.

2.2.1. DESEMPEÑO DOCENTE

Conocer el desempeño docente y los factores con el que se está comprobado que la transformación educativa solo se logrará realmente cuando el docente se comprometa a cabalidad con su responsabilidad y uno de los caminos para llegar a eso es conocer los factores que facilitan o dificultan el buen desempeño de los mismos. Esta valiosa información puede orientarnos a tomar decisiones y lograr una mejora.

Debemos buscar el camino hacia la buena práctica pedagógica, en la cual surgen preocupaciones, esfuerzos y voluntad por

encontrar la eficacia y la efectividad como parte esencial de su profesión en relación a mejores logros educativos. Es importante que el docente sea consciente de sus debilidades y fortalezas que pueden de alguna manera influenciar en los logros de aprendizaje de los estudiantes, por tanto es indispensable que instituciones y sujetos involucrados busquen permanentemente fomentar y favorecer el perfeccionamiento de la labor y a partir de esto generar políticas educativas que puedan contribuir a la adquisición de un mejor desempeño docente.

Un caso importante son los lineamientos de política educativa 2001 – 2006 del Ministerio de Educación, que propone acortar las brechas de calidad, cuyo objetivo esencial es lograr una educación de calidad, así como elevar el estándar docente mejorando el desempeño y la condición profesional (capacidad didáctica, el compromiso y su juicio de autocrítica para mejorar sobre las líneas concretas de acción educativa en las que participa).

En cuanto a los factores decisivos del desempeño docente que son generadores de calidad educativa, son profundas las discrepancias respecto al peso relativo de los diversos componentes del desempeño docente en la generación, lo que constituye el factor motivacional esencial de esta investigación.

Existen publicaciones en todos los ámbitos nacional e internacional respecto a la calidad del desempeño docente y otros

componentes educacionales incluso en diferentes niveles educativos de nuestro país.

En ese sentido, Cooper (1997) afirma: “Docente, es la persona que asume la responsabilidad de ayudar a otras personas a aprender y comportarse en forma nueva y diferente”. En la práctica se reserva tal denominación para las personas cuya función profesional u ocupacional principal, es ayudar a otras personas a aprender nuevos saberes y a desarrollar nuevas formas de comportamiento, se considera usualmente que un docente profesional idóneo debe tener dominio de una especialidad de la cultura humana, capacidad investigativa, capacidad didáctica, autonomía profesional, excelente comunicabilidad, indiscutible nivel ético, aceptable cultura general, vocación docente y de servicio social, empatía, capacidad de facilitar un clima psicosocial participativo y una serie adicional compleja de rasgos cognoscitivos, estilísticos y de personalidad, tales como el liderazgo y la autoestima.

Acevedo (2002) plantea que “Es la actuación del docente en relación a cada uno de los aspectos relevantes del ejercicio de su profesión”. En esta definición enfatiza la actuación del docente, lo que hace, cómo enseña, pues esto es en ocasiones la única vía de realización del perfil propuesto.

Vidarte (2005) considera que “El desempeño docente no solo debe abarcar su capacidad de transmisión de sus conocimientos sino también debe tener el tino para aprovechar al máximo los

escasos recursos educativos”. Y agrega que “la falta de mobiliarios y recursos educativos en determinados centros educativos no debe ser la disculpa para decir que la calidad de la enseñanza podría ser mejor si se contara con tales recursos. El trabajo debe ser con creatividad”.

Cahuana (2006) considera que “es el ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones y roles establecidos legal, institucional y socialmente, pero que son inherentes a la profesión docente”. Entre tales actividades, se mencionan la planificación y programación educativa, la facilitación del aprendizaje, el empleo de estrategias didácticas, el uso de materiales y medios didácticos, la evaluación del aprendizaje. Las que configuran en su conjunto, lo esencial del proceso educativo.

La esencia del factor desempeño docente considerada en la determinación del problema de investigación en esta tesis se ha verificado mediante múltiples estudios, al punto que se ha incluido un conjunto de rasgos relativos al desempeño docente, como propios del patrón de las denominadas escuelas eficaces, entre las que se mencionan una elevada participación de la docencia en las decisiones pedagógicas, considerándoseles como profesionales expertos.

Una función articuladora entre la formación inicial y la formación permanente y una función dinamizadora del desarrollo profesional a lo largo de la carrera, se centra en el desarrollo de capacidades en los sujetos, favoreciendo la formación de profesionales críticos

y reflexivos, autónomos con responsabilidad sobre su desempeño, capacidad para plantear alternativas pedagógicas. Supone recuperar lo mejor del saber.

El perfil del nuevo docente involucra sus convicciones, motivaciones, opciones éticas y políticas, y grado de satisfacción con su desempeño, lo cual tiene repercusiones en la forma como asume la responsabilidad frente a su propio desempeño, frente a las expectativas de la sociedad y sus estudiantes. Un docente competente debe saber articular de forma pertinente y creativa, los distintos tipos de saberes cuando planifica, promueve, conduce y evalúa procesos de aprendizaje.

Díaz (2009) tomando como base a la experiencia internacional valora al desempeño como “las buenas prácticas de trabajo en el aula, la colaboración con el desarrollo institucional y la preocupación por la superación profesional”.

Rizo (2005) tomado de Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe PRELAC:

El proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los educandos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes

aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida. (p.148)

Finalmente, el docente es un profesional de la educación que para ello ha estudiado cinco años; para estar a la altura de poder enseñar, aplicando métodos, técnicas y evaluar con criterio; teniendo en cuenta el diagnóstico situacional para programar, dirigir, aplicar y evaluar en forma asertiva a la necesidad del alumno y su contexto. Su compromiso es desarrollar conocimientos, capacidades, destrezas, actitudes y valores en sus alumnos, solo el logro de aprendizaje en ellos, el docente habrá cumplido bien su desempeño.

2.2.1.1. Teorías del desempeño docente

Las teorías del desempeño docente están referidas a entender los factores que participan en este proceso. Para Klingner y Nabaldian (2002), “las teorías explican el vínculo entre la motivación y la capacidad para el desempeño, así como la relación entre la satisfacción en el trabajo y su desempeño y rendimiento”. En tal sentido, planteamos las teorías que permiten comprender y dan el soporte necesario a nuestra variable en estudio (desempeño docente).

A. Teoría de la equidad

Como su nombre lo indica básicamente sostiene que está relacionada a la percepción del trabajador con respecto al trato que recibe: justo o injusto. Esto se

refleja, para Klingner y Nabaldian (2002), en la lealtad, en expresiones de buena voluntad y en una mayor eficacia en su trabajo dentro de la organización. Aunque la teoría es clara, la dificultad estriba en que muchas veces esta percepción está más vinculada a un estado mental basado en juicios subjetivos. No obstante, significa que la imparcialidad y el buen trato son elementos fundamentales, apareciendo con igual peso la buena comunicación entre el directivo y los subordinados.

Esta equidad está constituida por dos aspectos:

- El rendimiento; es la comparación de su aporte o rendimiento con su trabajo y la retribución que recibe en relación con otras personas.
- La equiparación con otros.

B. Teoría de las expectativas

De acuerdo a Klingner y Nabaldian (2002), esta teoría se centra en los sentimientos de satisfacción de los empleados, que de este modo irradia un mejor desempeño laboral con respecto a otros. Son tres los factores identificados:

- El alcance que un empleado cree que puede tener al realizar el trabajo al nivel esperado;
- La evaluación del empleado con el consecuente reconocimiento mediante

gratificaciones o sanciones como resultado de que se alcance o no el nivel esperado en el desempeño;

- La importancia que el empleado concede a estas gratificaciones o sanciones.

2.2.1.2. Perfil del docente reflexivo – activo

El profesor tiene como misión contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes en todas las dimensiones del ser humano. La capacitación continua permitirá al pedagogo introducirse al uso de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación que a su vez reforzará su papel profesional.

El aprendizaje será de calidad en cuanto el pedagogo demuestra calidad en la enseñanza.

El rol del docente en este enfoque crítico del proceso educativo a través de los temas transversales es clave porque reflexiona sobre la práctica, que la analiza para intervenir de una forma más coherente con los valores que pretende, que intenta desvelar el currículum oculto para dar respuesta a las necesidades de los diferentes grupos sociales que conviven en un mismo centro.

Estos temas transversales del currículum tienen un gran potencial transformador de la educación, ya

que fomenta la revisión y la reflexión colectiva, sobre el “para qué” y el “qué” enseñar. Con su planteamiento, se favorece la formación del pensamiento crítico, tanto por parte del profesor como del alumnado; ya que estos son considerados como agentes de su propia formación y son los primeros en beneficiarse de un modelo de participación.

2.2.1.3. Factores que influyen en el desempeño docente

Según, Montenegro (2003) el desempeño docente está determinado por tres factores:

A. Factores asociados al docente: Está referido a su formación profesional, condiciones de salud, el grado de motivación y compromiso con su labor. Existe una relación directa entre la mayor calidad de formación, respecto a las mejores posibilidades de desempeñarse con eficiencia.

B. Factores asociados al estudiante: son análogos a los del docente como condiciones de salud, nivel de preparación, grado de motivación y compromiso. Estos factores dependen generalmente de las condiciones familiares, de su situación socio – económica, del docente y el ambiente. El docente en esta estructura puede inducir a la motivación. El

desarrollo del docente debe también expresarse en el desarrollo del alumno.

C. **El contexto socio cultural:** se considera que la sociedad como organismo socio – económico, político y cultural ejerce una poderosa influencia en el “desempeño docente”. La respuesta es nuestro rol para ayudar a salir adelante al país.

2.2.1.4. Ámbitos del Desempeño Docente

Ámbito 1: Gestión de Desarrollo Personal y Profesional Docente.

Todo docente debe estar orientado hacia el desenvolvimiento continuo de las capacidades y potencialidades individuales, así como el perfeccionamiento de las competencias ligadas a la mejora del desempeño académico y aprendizaje a lo largo de la vida profesional y personal con las siguientes características:

➤ Antecedentes Profesionales:

- Realiza estudios de perfeccionamiento periódicamente: Evalúa si el docente asiste a cursos de actualización pedagógica realizadas por el Ministerio.
- Apoya con experiencias adquiridas por su tiempo de servicio: Consiste en evaluar al docente sus experiencias adquiridas durante su tiempo de servicio en el magisterio.

➤ Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales:

- Mantiene un nivel de eficiencia en el servicio educativo: encargada de evaluar la calidad del docente durante el tiempo de trabajo.

- Asiste puntualmente al centro de trabajo y a sus clases: se refiere a la llegada del docente a la institución, ingreso a la sala de clases a la hora indicada.

- Grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes: consiste en la participación del docente en las reuniones de área para determinar ideas que conlleven a solucionar situaciones o problemas.

- Entrega en tiempo y forma los documentos académicos requeridos: Consiste en entregar en la fecha indicada y con el formato establecido, los documentos académicos como: planificación, planillas de calificaciones, registro de asistencia de alumnos, instrumentos de evaluación

- Cumplimiento de la normativa: evalúa si las disposiciones establecidas por las autoridades de la institución son cumplidas.

- Implicación personal en la toma de decisiones en la institución: consiste en evaluar si las

disposiciones establecidas por la institución son apoyadas por el docente.

➤ **Capacidades pedagógicas:**

- Grado de dominio de los contenidos que imparte: consiste evaluar al docente si conoce con veracidad los temas o contenidos de estudio.
- Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante: Evalúa en el docente la capacidad de motivación hacia los estudiantes dentro de la clase.
- Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente educativo: hace referencia a la capacidad del docente para efectuar la planificación.
- Grado de información sobre la marcha del aprendizaje de sus estudiantes: se refiere a la facilidad de otorgar información sobre las calificaciones de sus estudiantes de forma oportuna y clara.
- Nivel de contribución a la formación de valores: consiste en evaluar si el docente contribuye a formar valores en los estudiantes.
- Efectividad de su capacitación y auto preparación: se refiere si el docente se preocupa de investigar, capacitar y autoprepararse.
- Capacidad para desarrollar un proceso de reflexión autocrítica permanente sobre su práctica

educativa: consiste en que el docente analice su trabajo educativo.

- Utiliza los resultados de la evaluación de su desempeño para mejorar su práctica docente: consiste en evaluar si el docente toma correctivos para mejorar su forma de enseñar a sus estudiantes.

➤ **Emocionalidad:**

- Demuestra vocación pedagógica: determina si el docente realiza su trabajo con amor y dedicación personal y profesional.
- Nivel de autoestima: se encarga de determinar el grado de estimación del docente con respecto a su labor efectuada.
- Capacidad para actuar con justicia y realismo: consiste en determinar si el docente es justo y real en su trabajo.

➤ **Méritos:**

- Nivel de satisfacción con la labor que realiza: consiste en determinar el grado de aceptación del trabajo realizado por el docente.
- Capacidad para realizar trabajos de investigación.
- Determinar si el docente realiza trabajos de investigación referentes al ámbito educativo.

Ámbito 2: Gestión de Currículo

Orientada a facilitar el desarrollo integral de todos y cada uno de los estudiantes a través de la efectiva gestión de currículo.

➤ Planeación:

- Efectividad en el diseño del programa del curso: se refiere al hecho de que el profesor haga ajustes en el programa del curso, en base a las características del grupo, y lo implemente de acuerdo a lo planeado.
- Nivel de cumplimiento del programa del curso: evalúa el avance en el desarrollo del curso, de acuerdo a lo estipulado en el programa.
- Aplicación de instrumentos de diagnóstico para la planificación en el proceso pedagógico: se refiere a la utilización de instrumentos tales como entrevistas, cuestionarios, pruebas, para el diagnóstico previo de la realidad institucional y la de los estudiantes antes de abordar la planificación.
- Conocen los estudiantes de la planificación del proceso pedagógico: se refiere a planificar todo lo que va a ser abordado en las clases.

➤ **Encuadre:**

- Grado de resultados en el aprendizaje:
Evalúa sobre los conocimientos, habilidades y/o actitudes que los estudiantes habrán desarrollado a lo largo del curso.
- Contenidos: Evalúa sobre los diversos temas que se cubrirán durante el curso.
- Nivel de participación del docente y del estudiante en el proceso enseñanza – aprendizaje: Evalúa el rol de facilitador del aprendizaje que juega el docente, así como el papel activo que debe tener el estudiante, en relación con el modelo educativo.
- Emplea diferentes recursos didácticos para sus clases: Evalúa sobre los recursos didácticos y/o medios electrónicos que se emplearán a lo largo del desarrollo del curso.

➤ **Tecnología educativa:**

- Grado de utilización de recursos tecnológicos: evalúa el uso de recursos como pizarrón, retroproyector, guías de estudio, materiales impresos, ejercicios y tutoriales, para la facilitación del aprendizaje.
- Efectividad en el uso de medios electrónicos: evalúa el uso de medios como

Internet, Correo Electrónico, Blackboard u otras plataformas de aprendizaje similares, para facilitar el aprendizaje.

- Uso de indicadores gráficos: Evalúa la elaboración de la rueda de atributos, la espina de pescado, la mesa de la idea principal, la cadena de secuencia, el cuadro sinóptico, el cuadro de doble entrada, empleados en la síntesis de las horas clase para facilitar el aprendizaje.

➤ **Educación y Práctica de valores:**

- Evidencia de que el docente es poseedor de un conjunto de valores que le posibilita ser ejemplo de honestidad, tolerancia, respeto, equidad, responsabilidad y solidaridad.
- Certeza de que el docente participa en actividades y reuniones reglamentarias para fortalecer la imagen institucional.
- Demuestra el docente que propicia un ambiente favorable para que los estudiantes conozcan sus derechos y responsabilidades: Significa que aprendan a ejercerlos.

- Certidumbre que su trabajo en aula contribuye efectivamente a la formación integral del estudiante.
- Constancia que el maestro cumple con solvencia la normativa relacionada con la evaluación y calificación.
- Convencimiento de que el profesor asiste normalmente a su trabajo académico y cumple con responsabilidad.
- Verificación de que el docente cumple con el 100 % de lo planificado.
- Comprobación de que el docente es cordial con sus compañeros y comparte sus experiencias académicas.

Ámbito 3: Proceso de Enseñanza – Aprendizaje

Orientada a facilitar el desarrollo y comprensión de la clase en todos y cada uno de los estudiantes, a través del proceso de enseñanza – aprendizaje, que está conformada por lo siguiente.

➤ Organización del contenido en función del aprendizaje del estudiante:

- Demuestra estar familiarizado con los conocimientos y las experiencias previas de sus alumnos.

- Formula estrategias de aprendizaje claras, apropiadas para todos los alumnos y coherentes con el marco curricular.
 - Capacidad que tienen los temas a ser abordados, son coherentes con las capacidades a ser desarrolladas por los estudiantes.
 - Capacidad de conocer a profundidad las áreas y disciplinas durante el proceso pedagógico.
 - Grado de dominio de los contenidos programáticos.
- **Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje de los estudiantes:**
- Propicia el clima de equidad, confianza, libertad y respeto en su interacción con los alumnos y de ellos entre sí.
 - Capacidad de establecer relaciones empáticas con los estudiantes.
 - Propone expectativas de aprendizaje desafiantes a los estudiantes.
 - Establece y mantiene normas consistentes de disciplinas para el ritmo de su clase.
 - Procura que el ambiente físico sea seguro y propicio para las capacidades a ser desarrolladas.
- **Facilitación del aprendizaje:**
- El tipo de enseñanza – aprendizaje es integral y formativa.

- Nivel de promoción de logro de los resultados de aprendizaje de las asignaturas en la clase: evalúa el hecho de que a lo largo del curso el docente promueva comunicación clara y efectiva, aprendizaje continuo, pensamiento crítico y valores, así como apertura a la diversidad, mediante actividades prácticas de aprendizaje, sean individuales o grupales.
- Conocimiento de los aprendizajes previos de los estudiantes para utilizarlo en el proceso pedagógico: se refiere a la verificación de los aprendizajes con los que llega el estudiante y los utiliza para tomar decisiones referentes al proceso de clase.

➤ **Evaluación:**

- Uso de procedimientos, técnicas e instrumentos para evaluar el aprendizaje: Evalúa el uso de una variedad de técnicas e instrumentos de evaluación, entre las que se encuentran exámenes escritos, exposiciones de parte de los estudiantes, participación en clase, tareas, rúbricas, trabajos escritos, autoevaluación, evaluación de equipo, proyectos de aplicación y reportes de investigación.
- Establece normas claras y precisas para las evaluaciones y comunica a los estudiantes: hace

referencia a la forma en que se va a evaluar el aprendizaje de los estudiantes, esto implica los tipos de evaluación a ser implementados (autoevaluación, coevaluación, evaluación unidireccional), los tipos de instrumentos de evaluación (registro secuencia de aprendizaje, mapas conceptuales, portafolio de evidencias y otros), el tiempo en que van a ser evaluados, los puntajes asignados.

➤ **Retroalimentación de los estudiantes:**

- La retroalimentación en los estudiantes es sobre productos de aprendizaje: evalúa el hacer observaciones a los estudiantes sobre aciertos y errores en los diferentes trabajos con la finalidad de que se mejoren.
- La retroalimentación en los estudiantes es sobre procesos de aprendizaje: evalúa el hacer observaciones a los estudiantes sobre su participación en las diferentes actividades de aprendizaje.
- Capacidad de analizar con sus estudiantes los resultados de las evaluaciones con fines de reorientar los procesos pedagógicos: se refiere a la presentación de los resultados de las evaluaciones

de sus estudiantes y define la forma de reencauzar el proceso de clase si fuere necesario.

- Utiliza la evaluación procesual para obtener la calificación de los estudiantes: se refiere a la utilización de los resultados de las evaluaciones realizadas durante el proceso de clase para la obtención de las calificaciones.
- Rendimiento académico alcanzados por sus estudiantes en las asignaturas que imparte.
- Grado de orientación valorativa positiva alcanzado hacia las cualidades de la personalidad deseables de acuerdo al modelo de hombre que se pretende formar.
- Grado en que sus alumnos poseen sentimientos de amor a la Patria, a la naturaleza, al estudio y al género humano.

Ámbito 4: Gestión Vinculación con la Colectividad

Orientada al establecimiento de adecuados vínculos o interacciones profesionales con los diferentes agentes escolares y con miras a mejoras en el aprendizaje, para esto consideramos las siguientes características:

➤ Relación entre docentes y directivos:

- Nivel de participación en las actividades que realiza la institución: se refiere a la asistencia, apoyo y

colaboración en las actividades realizadas por la institución educativa en la que se desempeña.

- Grado de participación en actividades y decisiones de la institución para el desarrollo integral comunitario

➤ **Relación entre docentes y sus semejantes:**

- Muestra disposición para trabajar en equipo en tareas comunes: se refiere a la integración en grupos de trabajo con los compañeros y otros miembros de la comunidad educativa sin inconvenientes.
- Disponibilidad para apoyar a sus colegas aún fuera del tiempo de clase. Estrategias para mediar y negociar los conflictos sugeridos en la institución.
- Se encuentra con capacidad de compartir experiencias y conocimientos con sus pares: se refiere a la socialización con sus pares sobre los nuevos, conocimientos y experiencias adquiridas en eventos de formación o en su práctica.
- Le gusta compartir con sus compañeros estrategias para mejorar la práctica docente que implique un trabajo en la institución.

➤ **Relación entre docentes y estudiantes:**

- Grado de preocupación y comprensión para promover la interacción grupal en los estudiantes.

- Nivel de expectativas para el logro de objetivos colectivos en los estudiantes.
 - Elabora tareas comunes para que los estudiantes lo realicen trabajando en equipo y desarrollen habilidades en las que presentan problemas.
 - Nivel de integración espontánea de sus estudiantes.
- **Relación entre estudiantes, docentes y padres de familia:**
- Disponibilidad de las familias en participar con las actividades de los estudiantes.
 - Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimiento de los estudiantes y respeto real por sus diferencias de género, raza y situación socio - económica.
 - Decisión para programar actividades que se realizarán con los padres de familia, representantes y estudiantes.
 - Predisposición para aceptar diálogos con los miembros de la comunidad y lograr su desarrollo.

2.2.1.5. Funciones del Desempeño Docente

El Desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. Se hace necesario el análisis y la evaluación del desempeño docente desde la cotidianidad, de un modo concreto y encarnado.

En función de un perfil ideal del desempeño docente, consideramos los siguientes factores:

- Factor 1 (llamado INTERNO). Hace referencia a las cualidades internas positivas del profesor: paciencia, humildad, afectividad y sencillez.
- Factor 2 (llamado PROFESIONAL). Se refiere a las capacidades de tipo profesional: dominio de la asignatura, interés en enseñar y utilización de la metodología adecuada.
- Factor 3 (llamado EXTERNO). Se refiere a los comportamientos de tipo no profesional y que el profesor exterioriza, tales como trato democrático, se manifiesta alegre, acepta de buen grado la crítica y alto nivel de comprensión hacia los alumnos.

2.2.1.6. Evaluación del Desempeño Docente

El proceso de evaluación del desempeño docente, no debe tener como meta reflejar en los docentes, la limitaciones o las deficiencias de todo el sistema educativo. No se trata de encontrar un culpable de errores que pueda mostrar cualquier proceso de enseñanza. La evaluación del desempeño docente no es ni debe ser una cacería de brujas, esto sería absurdo y contrario a la naturaleza de la evaluación en sí misma.

La labor del docente y por ende su desempeño ha sido objeto de diversos estudios, comentarios y análisis; sin embargo, para Guerrero (2008) “la evaluación se orienta a describir

características medibles y visibles que se obtienen, generalmente, de documentos del quehacer docente en el aula”, lo cual implica muchas limitaciones en el sentido que desvaloriza otras actividades que se enmarcan dentro de la profesión del docente como educador.

La evaluación del desempeño docente tiene sentido, en cuanto brinda la oportunidad de abrir nuevos horizontes, un nuevo estilo de reflexión sobre la práctica educativa y sobre el perfil del educador ideal y necesario para el desarrollo de la sociedad peruana y más aun de la región de Cajamarca. Rodríguez (1999) expresa lo siguiente:

La evaluación del desempeño docente, es un proceso inminente dentro de la evaluación institucional. A través de la misma se asigna valor al curso de la acción. Es la formulación de juicios sobre normas, estructuras, procesos y productos con el fin de hacer correcciones que resulten necesarias y convenientes para el logro más eficiente de los objetivos. (p. 64)

En este sentido, la evaluación del desempeño docente, se define como un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con la única finalidad de valorar el efecto educativo real y significativo, que produce en los estudiantes el quehacer profesional de los docentes, en cuanto a sus capacidades didácticas, su emocionalidad, responsabilidad laboral, su dominio

del contenido de la asignatura que imparte y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con sus alumnos, colegas y directivos.

Por consiguiente, se infiere que el proceso de evaluación, consiste en proceder a conocer una realidad que existe en forma real, en constante movimiento, y en donde influyen una infinidad de factores evidentes y otros no tan evidentes. Dentro de una situación de esta naturaleza, la evaluación del desempeño docente resaltaría aquellas situaciones conflictivas, en las condiciones y acciones realizadas por el personal docente.

De hecho, esta evaluación se convertiría en una actividad frecuente para la mejora de todo el proceso de aprendizaje. Por esto, la evaluación del desempeño docente se plantea, como razón de ser, proponer hipótesis de mejora, sobre todo, a partir de un conjunto de datos e informes fundamentados en procesos de trabajos de investigación sobre el tema, con la máxima intervención posible de todos los involucrados, emitir un juicio valorativo sobre la amplitud, evolución, y complejidad de las variables que conforman el desempeño docente objeto del estudio.

Dentro de esta perspectiva, la evaluación del desempeño docente no debe ejecutarse, ni ser percibida por los docentes evaluados, como una estrategia de vigilancia jerárquica, para controlar las actividades, la conducta y la forma de ser del personal docente, sino como un modo de fomentar y favorecer el perfeccionamiento profesional y personal del profesorado, como un proceso que

ayude a identificar las cualidades que conforman el perfil del docente ideal, para generar políticas educativas que contribuyan a su generalización.

Entonces sobre lo comentado, afirmamos que se ha puesto mucho énfasis durante años, según el Ministerio de Educación del Perú (2007), a la antigüedad del servicio y los antecedentes académicos y profesionales; siendo un factor esencial y suficiente para determinar la idoneidad del docente la posesión de grados y títulos, la capacitación recibida y la experiencia de la enseñanza del área impartida, dejando de lado la importancia que tiene el desempeño docente en el aula y en la escuela.

Es indudable, los docentes no solo se enfrentan a una labor educativa muchas veces solitaria, sino que incluye al constante ataque que sufre de parte de las encargadas de su promoción: el Ministerio de Educación. ¿Es posible un desempeño docente adecuado frente a la responsabilidad que le atribuyen diferentes sectores a lo que se considera como el “fracaso de la educación”? Mateo (2005) refiere que “en los docentes surge el temor que empezando desde el Ministerio de Educación se le atribuya a la calidad de la enseñanza con el rendimiento escolar, ignorando que existen otros factores que influyen en la calidad de la enseñanza”.

De igual manera, se suma la desconfianza de los docentes ante una evaluación con escasa claridad acerca de las consecuencias

del proceso. Como en toda actividad de evaluación, según Martín (2010) sostiene que:

La información que se obtiene puede ponerse al servicio de distintas funciones que puede ser motivo de rechazo por su carácter ambiguo, es decir, cuando se confunde la función formativa con una con consecuencias ligadas a las condiciones laborales y otra con respecto a una clasificación a partir de sus competencias profesionales. Sin embargo, ambas funciones son legítimas y necesarias, pero es imprescindible distinguir claramente entre ellas y que el docente sepa en cada momento cuál es el propósito del proceso que se está llevando a cabo.

(p. 56)

Respecto al desempeño docente el Ministerio de Educación del Perú (2007), lo asume como “Un proceso participativo y de carácter sistemático, que permite valorar la calidad personal, social y profesional del docente, teniendo en cuenta el contexto, sus capacidades y los resultados del aprendizaje”. Cuyo objeto es considerar en la evaluación el trabajo del docente en el aula, la escuela y la comunidad o entorno local; teniendo en cuenta el dominio, responsabilidades y competencias que equivalen a los estándares curriculares, describiendo el saber y hacer deseable del docente.

2.2.1.7. Parámetros para Evaluar el Desempeño Docente

Esta evaluación está referida a la idoneidad ética y pedagógica, que requiere la prestación del servicio educativo y tiene en cuenta aquellos aspectos que son propios de las funciones de los docentes y del director, los cuales se precisan en dos grandes categorías que recogen los saberes, habilidades, actitudes y valores, que se hacen evidentes en los diferentes contextos sociales y económicos de la comunidad.

A continuación se muestra, los parámetros primordiales que se debe de considerar al evaluar el desempeño docente.

Gráfico N° 1



Fuente: Sistema Alternativo de evaluación del trabajo y desempeño académico del docente (2008)
Elaborado por: Dr. Wilmer Zambrano Aguilar

A. El saber

Responde a preguntas tales como: ¿Sabe lo que enseña? ¿Sabe cómo enseñarlo? ¿Conoce los procesos de desarrollo y aprendizaje de los estudiantes? ¿Conoce cuáles son las estrategias, decisiones o actuaciones más apropiadas para orientar el desarrollo de una organización o grupo de trabajo?

B. El hacer

Responde a preguntas tales como: ¿Hace lo que se ha comprometido a hacer en razón del cargo que ocupa en la institución escolar y del lugar que le corresponde como miembro de la comunidad educativa? ¿Utiliza estrategias metodológicas y didácticas propias del nivel en el que se desempeña y acordes con las características y contexto de los estudiantes? ¿Es respetuoso y cooperativo en sus relaciones con los estudiantes, con los colegas, con los padres de familia y los demás integrantes de la comunidad educativa?

El primer objeto de la evaluación corresponde al dominio de los saberes y el segundo al dominio de los haceres. Pero estos dos dominios se unen en el desempeño e involucran “el ser del educador”. El hacer que involucra “el ser y el saber del educador” es lo que se ha reconocido como desempeño en el sitio de trabajo.

Como la evaluación de desempeño está diseñada para fomentar el “aprender” para el mejoramiento del docente,

sabemos que el componente esencial del proceso de la evaluación de desempeño es el “Plan de Desarrollo Profesional”, que se elabora después que se han valorado los diferentes aspectos del desempeño, el mismo que contiene las acciones y compromisos para el cambio, las metas que se van a alcanzar en un tiempo determinado, evidenciando las debilidades para consolidar las fortalezas, que mejorarán los aspectos del desempeño profesional.

Bacharach, Conely y Shedd (1997), indica que para evaluar el desempeño de los docentes hay seis procedimientos conocidos para realizar este tipo de evaluación:

- A través de los logros alcanzados por los estudiantes.
- Por medio de instrumentos estandarizados que midan su desempeño.
- Por su habilidad docente.
- Según la opinión que manifiestan los estudiantes de los docentes.
- Por medio de la autoevaluación de cada docente.
- En base al diagnóstico realizado por el director y otras autoridades docentes.

Al evaluar a través de los logros alcanzados por el estudiante parece que es esta la mejor forma para evaluar el desempeño de los docentes. Aparentemente debe haber una relación directa entre la eficiencia de un docente (desempeño docente)

y el éxito alcanzado por sus estudiantes. Sin embargo no es así, ya que el éxito o fracaso de un estudiante no depende exclusivamente de la acción positiva o negativa de su docente, sino de una serie de factores, entre las cuales la variable desempeño docente es más.

Por eso, no es válido atribuir al docente toda la responsabilidad del fracaso o éxito escolar. Hay estudiantes que no aprenden ni con el mejor de los docentes. Evaluando a través de instrumentos estandarizados que miden la habilidad docente, estos tienden a medir una serie de aspectos que se creen que están relacionados con el desempeño de los docentes los cuales contemplan los siguientes aspectos:

- Información general
- Conocimiento de teoría pedagógica.
- Conocimiento sobre didáctica y técnicas y procedimientos de enseñanza y evaluación.
- Resolución de situación y problemas escolares.
- Comprensión lectora.

Estas pruebas no ofrecen posibilidad práctica, porque miden más la capacidad que la potencialidad pedagógica.

La evaluación del desempeño docente a través de la opinión de los estudiantes, es uno de los procedimientos más importantes en esta actividad, sin embargo, es también el que ofrece mayor polémica debido a que muchas veces es circunstancial, es decir, el alumno responde o da su opinión dependiendo del

momento en que se encuentra en ese instante y, por lo tanto, no sería confiable al 100%. Entonces asumimos que la evaluación del desempeño docente debe ser la resultante de diferentes factores, entre ellos, la opinión de sus estudiantes.

2.2.2. Acreditación

La dinámica de incremento de la comunicación y del conocimiento de las problemáticas está propiciando la integración de equipos interdisciplinarios, (académicos y profesionales) de diversas universidades en el Perú. Esta dinámica pone de manifiesto la necesidad de contar con mecanismos y condiciones operativas que permitan el reconocimiento nacional e internacional de la formación, tanto para continuar con los estudios como para incorporarse al trabajo (Ceneval, 2006).

Estas demandas exigen cada vez más a las instituciones de educación universitaria una formación que desarrolle en los estudiantes una serie de competencias relacionadas con la vida y con el ejercicio profesional laboral como son la capacidad de resolución de problemas, la actualización constante (aprendizaje durante toda la vida, el manejo de las tecnologías de la información y comunicación, el trabajo en equipo, las competencias propias del dominio de cada profesión de acuerdo a las nuevas demandas del ámbito laboral y de la movilidad académica y profesional dentro y fuera de la región (Cajamarca) o a nivel nacional.

Frente a estas tendencias adquieren mayor relevancia aquellas que aspiran a ser comparables y convergentes entre los diversos sistemas de educación universitaria. Una de las estrategias que se ha utilizado

para facilitar la comparación entre instituciones dentro de un país y entre países, y para incrementar la confianza sobre la calidad de las instituciones de educación universitaria y de sus egresados, es el establecer procesos y objetivos de aseguramiento de la calidad a través de un proceso de evaluación para lograr la acreditación ya sea a nivel de facultad o a nivel institucional.

Desde mediados de la década de los 80, la evaluación de la calidad de la educación universitaria en el Perú, se ha presentado como uno de los principales temas en la agenda de la reforma educativa. La evaluación y especialmente la acreditación aparecieron como herramientas adecuadas para regular, a través del Estado, el sistema de educación universitaria desde la perspectiva de la calidad de los servicios educativos ofrecidos.

A nivel mundial, los procesos de globalización e integración han traído nuevos retos y oportunidades para la educación latinoamericana. Por una parte, se han acrecentado las preocupaciones sobre la calidad de la educación en vista de su creciente comercialización y de la competencia transfronteriza, aceleradas por el uso cada vez más extendido de las tecnologías de información y comunicación; y por otra, los tratados comerciales han funcionado como un importante motor para el desarrollo de mecanismos para el reconocimiento de títulos y para la certificación correspondiente.

Frente a todo esto surgen muchas preguntas, ¿qué pasa en la universidad peruana?, ¿cómo se construyen los planes de estudio o los currículos?, ¿cómo era o es la evaluación de estudiantes, de los

docentes, del currículo, de la institución?, ¿por qué en la universidad peruana el asunto es más complicado dado que no se trata sólo de poner calificativos de aprobación o desaprobación de cursos, sino también de otorgar grados y títulos a los futuros profesionales del país?, ¿qué modelo evaluativo sustenta o viene sustentado este quehacer?, ¿cómo se viene estableciendo la calidad de sus egresados, de la institución?; al responder cada una de los cuestionamientos estaremos ubicando cuál es la situación real de la formación docente en la Facultad de Educación, en la Universidad Nacional de Cajamarca.

En la base de la concepción actual de la evaluación, tanto en la que se asienta en la legislación educativa, como en las definiciones formuladas por los distintos autores, hay una estructura básica característica, sin cuya presencia no es posible concebir la auténtica evaluación. En primer lugar, hay que considerar la evaluación como un proceso dinámico, abierto y contextualizado, que se desarrolla a lo largo de un período de tiempo; no es una acción puntual o aislada. En segundo lugar, se han de cumplir varios pasos sucesivos durante dicho proceso, para que se puedan dar las tres características esenciales e irrenunciables de toda evaluación:

- Obtener información. Aplica procedimientos válidos y fiables para conseguir datos e información sistemática, rigurosa, relevante y apropiada, que fundamente la consistencia y seguridad de los resultados de la evaluación.
- Formular juicios de valor. Los datos obtenidos deben permitir fundamentar el análisis y la valoración de los

hechos que se pretenden evaluar, para que se pueda formular un juicio de valor lo más ajustado posible.

- Tomar decisiones. De acuerdo con las valoraciones emitidas sobre la información relevante disponible, se podrán tomar las decisiones que convengan en cada caso.

La **Acreditación** es el reconocimiento público y temporal de la institución educativa, área, programa o carrera profesional que voluntariamente ha participado en un proceso de evaluación de su gestión pedagógica, institucional y administrativa. Se considera la acreditación institucional especializada por área, programas o carreras; y acreditación institucional integral.

2.2.2.1. Educación, Acreditación y Evaluación

La educación, en términos generales, es entendida como un proceso destinado a lograr cambios duraderos y positivos en las conductas de los sujetos sometidos a su influencia, en base a objetivos definidos de modo correcto y preciso. El logro de dichos cambios representa una de las metas de la educación. Verificar hasta qué punto estos han sido alcanzados, es el propósito central de la evaluación educacional.

La evaluación es entendida como una etapa del proceso educacional que tiene por fin comprobar de modo sistemático en qué medida se han logrado los resultados previstos en los objetivos que hubieran con antelación. La tecnología educativa actual, no sólo acepta la necesidad de evaluar para verificar el

cumplimiento de objetivos, sino que extiende la tarea evaluativa a todos los componentes del proceso educacional.

2.2.2.2. El Proceso de Evaluación

Al comparar hechos o desempeños previos, la decisión del valor del programa se establece al comparar con su propio desempeño en un momento anterior. El proceso de comparación del estado actual en que se encuentra un programa con el estado inicial indicará si como consecuencia de la aplicación de ciertas estrategias educacionales se ha producido avances o logros significativos.

Si comparamos facultades de educación similares en el Perú, la comparación del progreso de un programa o componente del sistema es comparado con el progreso de otros de características similares. Es el tipo de comparación que más se emplea para la evaluación del campo cognitivo.

Si la comparación de los objetivos preestablecidos con otras facultades de educación del país, los criterios de decisión son tomados en base de la comparación del progreso del programa o componente con objetivos preestablecidos. Esta base de comparación ha determinado que algunos evaluadores y teóricos de la educación definen la evaluación como el proceso de establecimiento de congruencia entre objetivos y desempeños.

En todo proceso de evaluación debemos tratar de comparar con un ideal, la base de comparación es un ideal dado o un

caso hipotético. Se utiliza para fijar metas o políticas de largo alcance. Algunas veces, más de una base puede ser usada para un problema de evaluación, pero en todo caso, lo importante es que el criterio o criterios de comparación han sido definidos con claridad y anticipadamente.

2.2.2.3. Áreas de Evaluación

La evaluación puede plantearse en diferentes áreas.

A. **Evaluación del Estudiante.** Constituye el área básica y tiende a averiguar los avances logrados por el estudiante en sus desarrollos y de sus aprendizajes conceptuales, procedimentales y actitudinales, constatados en momentos específicos de su educación, y en relación con una realidad y momentos históricos concretos.

B. **Evaluación Institucional.** Esta área de evaluación se dirige a otros componentes del sistema educativo. Comprende las siguientes subáreas:

- Evaluación del personal
- Evaluación del docente
- Evaluación del Especialista
- Evaluación de directivos y/o administradores

C. **Evaluación del Currículo.** Esta área comprende las siguientes subáreas:

- Evaluación de Competencias
- Evaluación de las estrategias metodológicas
- Evaluación de la evaluación

D. Evaluación de Instalaciones. Este nivel, de manera general, evalúa tanto la infraestructura (aulas, carpetas, laboratorios, gabinetes, campos deportivos, etc.) como los recursos materiales de la comunidad, considerados como potencial educativo.

E. Evaluación de Costos. Esta área atiende a las decisiones de valoración relativas al gasto que reclama el funcionamiento del sistema educacional y/o atención de las necesidades educativas.

También debemos considerar que aceptar la educación actual constituye una inversión, queda entendida que la cantidad de educación puede ser determinada de acuerdo con sus beneficios por costos unitarios. Por cierto, la evaluación puede comprender uno, varios o todas las áreas explicadas. En el último caso nos referimos al sistema de evaluación planteado por el SUNEDU, entidad que remplazó CONEAU con la creación de la nueva Ley universitaria en el Perú.

2.2.2.4. Las Evaluaciones de la Calidad Educativa

Los gobiernos y sus políticas son analizados a partir de los resultados de la aplicación de dispositivos. De acuerdo a las intenciones que tengamos, los instrumentos serán las propias políticas, no serán un instrumento si no un contenido. Los sistemas educativos dejarán de trabajar para mejorar la calidad y la equidad educativa y pasarán a trabajar para el mejoramiento de los resultados de las evaluaciones.

Al mismo tiempo, el análisis de los resultados de las evaluaciones muestran que los promedios de la región se componen sectores acomodados de la sociedad que brindan a sus hijos una educación que puede ser ubicada dentro de los estándares internacionales y otros cuya calidad se aleja cada día más de dichos estándares. Se construyeron indicadores que se definieron técnicamente y que consideran casi con exclusividad las habilidades académicas.

Las evaluaciones de la calidad ha lanzado al sistema educativo a la discusión política, generando fuerte impacto sobre la imagen de los gobiernos. El problema reside en lo que se ha medido pero no evaluado.

La mayoría de sistemas educativos latinoamericanos han incorporado dispositivos y estrategias de evaluación al repertorio de políticas que construyen sus reformas. Los modos de organización, los niveles alcanzados, el tipo de instrumentos, la prioridad, y otras variables, muestran diferencias entre ellos.

En este sentido, parece interesante observar el hecho de que ellos mismos parecen requerir reflexionar más profunda de para qué evaluar y cómo hacerlo, como política global del sistema. Las evaluaciones son vividas como un elemento externo que, de algún modo, se interpone entre las autoridades y las universidades.

Se trata de comprender que la revisión de sentido en materia de políticas de evaluación, va a incluir tanto las cuestiones sustantivas como las metodologías, y que la participación de los actores en las distintas instancias de ese proceso es fundamental. En este sentido, nos permite mejorar la calidad y la equidad, en los aprendizajes de los estudiantes.

2.2.2.5. Enfoque de Calidad Educativa

En la actualidad, encontramos diversos enfoques sobre el concepto de calidad educativa:

A. El primer enfoque se refiere a la eficacia. Un programa educativo será considerado de calidad si logra sus metas y objetivos previstos. Llevado esto al aula, podríamos decir que se alcanza la calidad si el alumno aprende lo que se supone debe aprender.

B. Un segundo enfoque se refiere a considerar la calidad en términos de relevancia. En este sentido los programas educativos de calidad serán aquellos que incluyan contenidos valiosos y útiles, que respondan a los requerimientos necesarios para formar integralmente al alumno, para preparar excelentes profesionales, acordes con las necesidades sociales, o bien que provean de herramientas valiosas para el trabajo o la integración del individuo a la sociedad.

C. Un tercer enfoque sobre el concepto de calidad se refiere a los recursos y a los procesos. Un programa de calidad será aquel que cuente con los recursos necesarios y además que

los emplee eficientemente. Así, una buena planta física, laboratorios, programas de capacitación docente, un buen sistema académico o administrativo, apropiadas técnicas de enseñanza y suficiente equipo, serán necesarios para el logro de la calidad.

La experiencia nos dice que la calidad no puede reducirse sólo a una de estas tres dimensiones, sino al concurso de las tres. Por consiguiente, la calidad depende de más factores. Esto significa, por ejemplo, que la responsabilidad por la calidad educativa no recae sólo en los directivos de una institución educativa, sino en todos sus participantes y, por su función, en el proceso educativo, principalmente en el docente.

La calidad educativa se entiende como un servicio que se presta a quienes se benefician de la misma. Lleva implícita dos conceptos básicos, los de eficacia (sirve aquello para lo que fue realizado) y eficiencia (relación entre el costo y el resultado).

Actualmente, la educación está orientada a desarrollar competencias. Para ello es necesario:

- Logro de competencias para la vida.
- Participación activa del estudiante en su aprendizaje.
- Autonomía del estudiante.
- El docente es orientador y especialista.
- El docente es a su vez investigador.
- Diseño curricular integrado por áreas de acuerdo a las recomendaciones del MINEDU.

- Ambiente para el aprendizaje y la investigación.
- Compromiso con la sociedad y el desarrollo sostenible.
- Evaluación integral y permanente para el logro de competencias.
- Calidad educativa como eje para la toma de decisiones.

Según RIACES (2004), “la calidad es el grado en el que un conjunto de rasgos diferenciadores inherentes a la educación superior cumplen con una necesidad o expectativa establecida”. En una definición laxa se refiere al funcionamiento ejemplar de una institución de educación superior. Propiedad de una institución o programa que cumple los estándares previamente establecidos por una agencia u organismo de acreditación.

La misma instancia plantea que para medirse adecuadamente suele implicar la evaluación de la docencia, el aprendizaje y la gestión. Cada parte puede ser medida por su calidad y el conjunto supone la calidad global. No hay un acuerdo universal sobre lo que es calidad, pero cada vez se mide más con dos aspectos:

- A.** Formación de las personas que terminan el programa,
- B.** Capacidad de la institución para producir cambios que mejoren esa formación y la planificación de ese cambio así como la operativización de estrategias para el cambio institucional. La educación no es meramente adquisición de conocimientos sino también de herramientas,

educación multicultural, uso de tecnologías, pensamiento crítico, y capacidad de aprender (después de haber obtenido el título) temas nuevos. Los objetivos que se miden en las personas que terminan la carrera no es solamente su formación en las materias centrales, sino su conocimiento en materias periféricas, su motivación para investigar e innovar, y los objetivos de servicio a la comunidad.

Estos son algunos de los factores más utilizados por las agencias u organismos de acreditación. Además, se mide la capacidad de participación de la población (familias, estudiantes y personal) en el proceso de acreditación. Es importante evaluar hasta qué punto la institución y el programa de estudios responde a los problemas reales de la sociedad, y a las iniciativas de la población. La acreditación mide la calidad, pero no en forma de ordenamiento jerárquico, sino respecto de niveles o estándares. Es una medida que debe complementarse con cambios organizativos y de eficacia de los programas de estudio, que lógicamente varían con el avance del conocimiento.

La tendencia es que la información derivada de la acreditación de un programa se incluya en la información creciente que se coloca en la red, accesible a cualquier persona interesada. Esta información debe incluir decisiones sobre la transferencia de créditos entre instituciones acreditadas.

La existencia de una acreditación favorece ese intercambio de créditos. A veces se habla de alta calidad (calidad alta), otras veces de excelencia.

Según la UNESCO (1998): “La calidad es la adecuación del Ser y Quehacer de la Educación Superior a su Deber ser”. Es decir, la Misión (Deber Ser), al igual que los planes y proyectos que de ella se deriven son evaluados en cuanto a su pertinencia; el funcionamiento (Que hacer) es evaluado en términos de eficiencia; y los logros y resultados (Ser) son evaluados en cuanto a su eficacia.

De lo mencionado, se puede llegar a la siguiente definición operativa de la calidad, para la DEAC (2007), “Es la condición en que se encuentra la institución superior para responder a las exigencias que demanda una sociedad que busca la mejora continua de su bienestar y que está definida por el grado de cumplimiento de tales exigencias.

2.2.2.6. Evaluación de la Calidad Educativa

La evaluación del sistema educativo no se refiere únicamente a evaluar el logro del estudiante. El proceso educativo se basa en la interrelación de objetivos, experiencias de aprendizaje y evaluación estudiantil; por tanto, las posibilidades de evaluar el sistema está en relación con evaluación de objetivos, de los docentes, de los factores que influyen en el proceso, directores de establecimiento, ambiente, características personales de los estudiantes, etc.

La evaluación del logro estudiantil corresponde, sin embargo, a la medición del efecto que tiene el sistema sobre los estudiantes y es el requisito que permite confrontar los diversos factores. El logro, de algún objetivo, es la meta del proceso educacional; se busca que el estudiante durante su permanencia en el sistema adquiera o desarrolle características que no poseía al entrar al proceso.

En consecuencia, los sistemas nacionales de evaluación debieran presentar al menos las siguientes características:

- Proveer información del sistema como un todo, no acerca de los estudiantes individuales.
- Incluir mediciones del aprendizaje estudiantil, de la historia de los estudiantes y de los factores y los procesos, lo que permite que los datos de la evaluación sean usados en el análisis de políticas educacionales.
- Monitorear el logro del sistema a través del tiempo, es decir, determinar si el sistema está haciendo o no progresos hacia sus metas.
- Usar medidas de logro de aprendizaje estudiantil.
- Los resultados deben ser divulgados a una variedad de audiencias: educadores y público en general.

2.2.2.7. Principios de Calidad Educativa

A. Pertinencia. La calidad académica y la pertinencia social hacen que la universidad sea mejor en la medida en que entienda la realidad en la que se inserta y contribuya a

transformarla con mayor eficacia; también, será de mayor calidad en la medida en que forme a los profesionales que la sociedad necesita para edificar y animar una sociedad más humana, más solidaria y, finalmente, será mayor en tanto que sus conocimientos y saberes surjan de la realidad social.

La universidad nuestra será excelente académicamente cuando su docencia, su investigación y su vinculación social sean pertinentes socialmente. La calidad académica suele ser confundida por el mercado y por los mismos alumnos con la exigencia académica sobre los estudiantes (entre más agobio mejor calidad o, incluso mientras más caro, mejor).

Calidad académica es, principalmente, pertinencia social: transmitir, construir, gestionar conocimientos que tengan que ver con la concreta realidad socio-profesional de las carreras, con la particular realidad sociopolítica del país y con el proyecto futuro de nuestros pueblos.

Por tanto, pertinencia; se refiere a la importancia de que los contenidos de la educación sean significativos para personas de distintos estratos sociales, culturas e intereses; de forma tal, que pueda aprehenderse la cultura local, nacional y mundial, para constituirse como sujetos universales, desarrollando su autonomía, autogobierno, libertad y su propia identidad. La pertinencia, demanda la inclusión del 'otro' pese a las diferencias culturales, de acceso al conocimiento, al aprendizaje, al éxito escolar y a las oportunidades sociales.

B. Calidad: Se establece que una educación es de calidad si ofrece los apoyos que cada quien necesita para estar en igualdad de condiciones para aprovechar al máximo las oportunidades educativas y ejercer el derecho a la educación, con el propósito de alcanzar los máximos niveles de desarrollo y aprendizaje de acuerdo con sus capacidades. Podemos señalar algunos principios que conducen a trabajar dentro del marco de una gestión de calidad educativa.

C. Flexibilidad: Se refiere a que la educación que se imparte a través del sistema educativo en su conjunto tiene que adaptarse a las características de los estudiantes en los diversos contextos sociales y culturales, lo cual exige transitar de una pedagogía de la homogeneidad a una pedagogía de la diversidad, para potenciar los procesos de enseñanza y aprendizaje optimizando el desarrollo personal y social. En tal caso, las instituciones educativas han de partir de la singularidad inherente para propiciar las formas de gestión pertinentes que la lleven a cumplir con sus propósitos institucionales.

D. Equidad. Cabe señalar, que equidad e igualdad, son aspectos diferentes y a la vez inseparables. Se entiende por igualdad al tratamiento homogéneo que se da a las personas y por equidad al tratamiento diferenciado dentro de esa igualdad. Una educación de calidad con equidad, es aquella que se brinda a todos por igual, pero considerando las características y

oportunidades que cada beneficiario requiere, es decir, es importante la individualidad de los estudiantes, su contexto social, su ámbito cultural y su entorno geográfico. La equidad al responder a las necesidades de cada persona asegura que todas tengan oportunidades diferenciadas para hacer efectivo su derecho a la educación.

E. Relevancia. Una educación relevante es aquella que, partiendo de las exigencias sociales y el desarrollo personal, genera aprendizajes significativos. La relevancia se refiere al ¿qué? y ¿para qué?, de la educación. La relevancia de la educación debe dar cuenta del tipo de aprendizajes establecidos como indispensables por y para la humanidad de nuestro siglo; de la posibilidad de conocer, vivenciar, respetar los derechos y libertades humanas fundamentales, por lo que debe existir un equilibrio entre las demandas educativas sociales y las de desarrollo personal de los individuos, en una idea holística de lo formativo.

F. Eficacia. Hace referencia a la medida y proporción en la que se alcanzan los objetivos educativos, respecto de la equidad en la distribución de los aprendizajes, su relevancia y pertinencia. Es impacto de la educación, la valoración de que las metas educativas son alcanzadas por todos y de que no reproducen diferencias sociales, traducidas en una inequitativa distribución de oportunidades. La eficacia da cuenta de qué nivel y en qué medida los educandos acceden y permanecen

en la escuela, si son atendidas sus necesidades educativas, del egreso oportuno de los estudiantes, del logro de los aprendizajes correspondientes en cada nivel educativo y de que los recursos estén distribuidos de manera que se beneficien los procesos de aprendizaje.

G. Eficiencia. Se refiere a la relación existente entre los objetivos educativos esperados y los aprendizajes logrados, mediante la utilización óptima de los recursos destinados para ello. La eficiencia se concreta en la actuación responsable de los servidores públicos al hacer que los recursos destinados a la educación logren los propósitos de manera óptima y oportuna.

2.2.2.8. Calidad y Acreditación en la Educación Superior Universitaria

La calidad, dentro del marco legal vigente, se define como el conjunto de características inherentes a un producto o servicio que cumple los requisitos para satisfacer las necesidades preestablecidas. Así una carrera universitaria de calidad define claramente su misión o propósito en función de sus grupos de interés, estos propósitos abarcan las actividades confiadas por la sociedad.

La calidad de la enseñanza superior es un concepto pluridimensional que debería comprender todas sus funciones y actividades: enseñanza y programas académicos, investigación y becas, personal, estudiantes, edificios, instalaciones, equipamiento y servicios a la comunidad y al

mundo universitario. Una autoevaluación interna y un examen externo realizados con transparencia por expertos independientes, en lo posible especializados en lo internacional, son esenciales para la mejora de la calidad.

Deberían crearse instancias nacionales independientes, y definirse normas comparativas de calidad, reconocidas en el plano internacional. Con miras a tener en cuenta la diversidad y evitar la uniformidad debería prestarse la atención debida a las particularidades de los contextos institucional, nacional y regional. Los protagonistas deben ser parte integrante del proceso de evaluación institucional.

La calidad requiere también que la enseñanza superior esté caracterizada por su dimensión internacional: el intercambio de conocimientos, la creación de sistemas interactivos, la movilidad de profesores y estudiantes y los proyectos de investigación internacionales, aun cuando se tengan debidamente en cuenta los valores culturales y las situaciones nacionales.

Para lograr y mantener la calidad nacional, regional o internacional, ciertos elementos son especialmente importantes, principalmente la selección esmerada del personal y su perfeccionamiento constante, en particular mediante la promoción de planes de estudios adecuados para el perfeccionamiento del personal universitario, incluida la metodología del proceso pedagógico, y mediante la movilidad

entre los países y los establecimientos de enseñanza superior y entre los establecimientos de educación superior y el mundo del trabajo, así como la movilidad de los estudiantes en cada país y entre los distintos países. Las nuevas tecnologías de la información constituyen un instrumento importante en este proceso debido a su impacto en la adquisición de conocimientos teóricos y prácticos.

2.2.2.9. Modelo de Calidad para la Acreditación de Carreras Universitarias y Estándares para la Carrera de Educación, según el CONEAU (2008).

El presente documento contiene la propuesta de Modelo de Calidad para la acreditación de carreras profesionales por el CONEAU, constituido por 03 dimensiones, 09 factores, 18 criterios, 109 indicadores y 151 fuentes de verificación referenciales. Para el Modelo se tienen además 127 estándares para la carrera de Educación.

El modelo propuesto se basa en el enfoque sistémico, aplicando en cada uno de los procesos involucrados en el ciclo: “planificar-hacer-verificar-actuar”. Está estructurado de tal modo que se convierte en un instrumento diseñado para su aplicación en un sistema de aseguramiento de calidad de los procesos que implementará el CONEAU para la acreditación.

En adendas se presentan 69 indicadores de gestión que complementarán la información requerida para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de cada indicador y estándar del

modelo. Como avance, también se presentan el diagrama de flujo de la propuesta del proceso de acreditación del CONEAU y un programa de acompañamiento para la acreditación de carreras.

Para pasar de la visión a la acción y superar los desafíos y dificultades mencionados en la introducción del presente documento, bajo la perspectiva de la calidad, como concepto pluridimensional de la enseñanza superior, es que se consideró para el modelo propuesto como factores de evaluación las actividades que conllevan a la formación profesional y sus productos, las que se ejecutan en los procesos de enseñanza-aprendizaje, investigación, extensión universitaria y proyección social.

Este modelo es resultado de la revisión y análisis de diferentes fuentes de información, del ámbito legal y técnico, como normas, reglamentos, modelos de calidad, guías, libros y artículos sobre criterios y estándares de calidad existentes en la región, sobre todo aquellos provenientes de países iberoamericanos y del ámbito nacional.

Cabe mencionar que en una de las etapas de su elaboración se tomó como base de comparación de modelos de calidad el elaborado por la Dirección General de Investigación y Acreditación Universitaria de la ANR, por ser el que mayor número de universidades en el país tomó como referente para iniciar sus procesos de mejora.

El modelo de calidad para la acreditación propuesto para las carreras universitarias del Perú ha sido diseñado aplicando el enfoque sistémico, uno de los principios de calidad total, a través del cual se representan todas las interacciones de los procesos que tienen lugar en la unidad académica y que permiten que esta pueda alinearse al cumplimiento de los compromisos adquiridos por la institución con la sociedad en cuanto a conocimiento creado, profesionales formados y servicios entregados a la comunidad.

Los resultados se expresarían en la cantidad de graduados y titulados por promoción, los proyectos de investigación, extensión universitaria, proyección social, publicaciones y, muy importante, el grado de percepción de la sociedad sobre la calidad del servicio ofrecido.

Una ventaja adicional en la construcción de este modelo es que los objetivos planteados pueden alcanzarse más fácilmente porque los recursos y las actividades relacionadas están gestionadas como procesos, los cuales han sido desarrollados bajo el principio de la mejora continua, aplicando el ciclo de Deming: Planificar, Hacer, Verificar y Actuar.

El modelo cuenta con tres dimensiones: Gestión de la carrera, Formación profesional y Apoyo para la formación profesional, que permite diferenciar los niveles de actuación y facilita su aplicación sin menoscabo de la importancia de cada colaborador/área.

La Gestión de la carrera está orientada a evaluar la eficacia de la gestión institucional y administrativa, incluyendo mecanismos para medir el grado de coherencia y cumplimiento de su misión y objetivos, así como también el desarrollo de aquellos que promuevan la mejora continua.

La formación profesional, que materializa las funciones de la universidad, está orientada a evaluar la actividad formativa del estudiante en los procesos de enseñanza-aprendizaje, investigación, extensión universitaria y proyección social, así como sus resultados que están reflejados a través de su inserción laboral y su desempeño.

La tercera dimensión, referida al *apoyo para la formación profesional*, constata la capacidad de gestión y participación de los recursos humanos y materiales como parte del desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje.

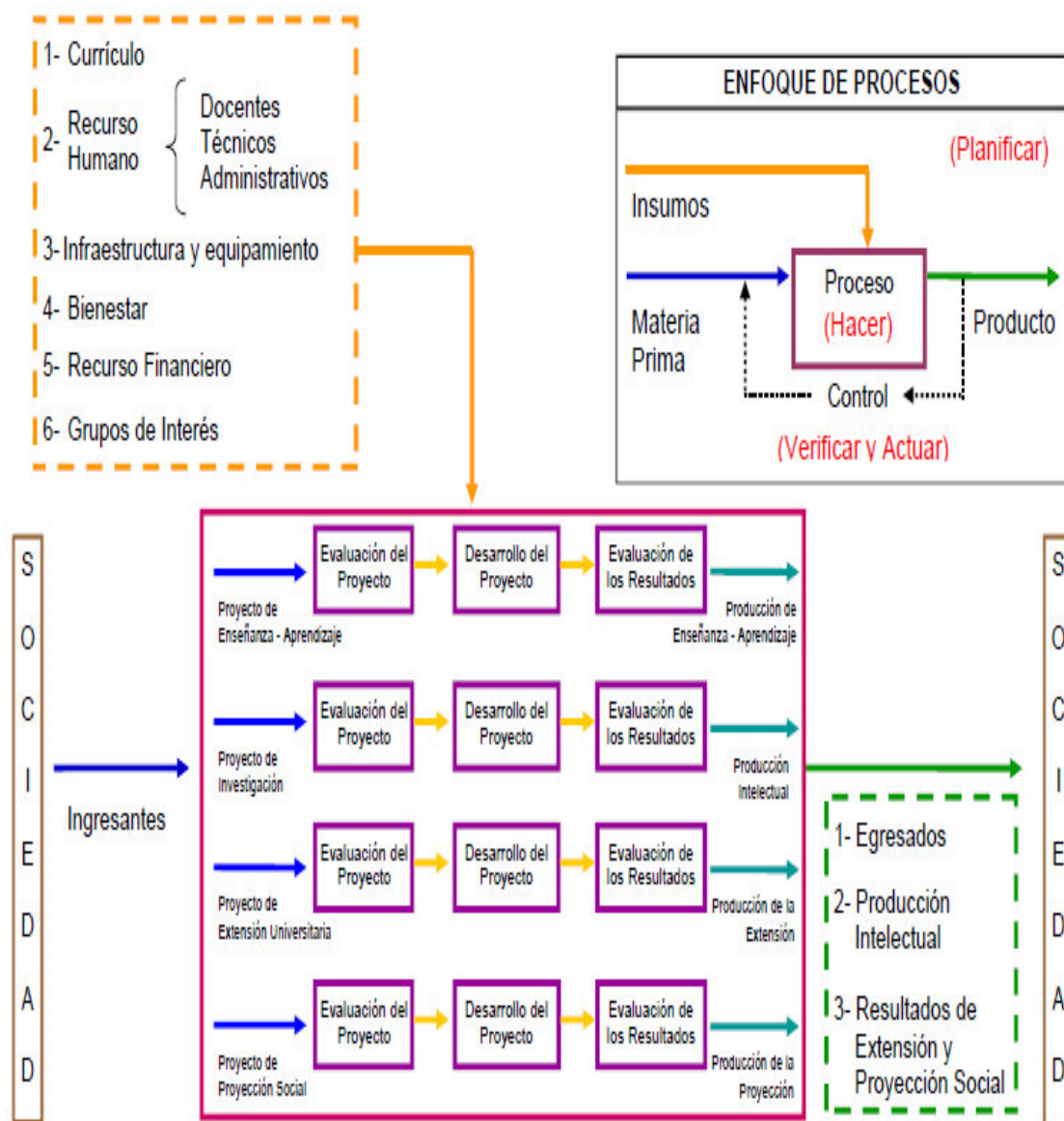
Cada uno de los factores, criterios e indicadores se establecieron tomando en cuenta los lineamientos del Proyecto Educativo Nacional, así como otros documentos relacionados con la realidad nacional, evolución de los estudios superiores en el país y el mundo, competitividad y responsabilidad social.

En tal sentido, se espera que la evaluación de la calidad tenga en los procesos de enseñanza-aprendizaje, investigación, extensión universitaria y proyección social, gestión administrativa, financiera y de recursos, y los resultados obtenidos a partir de ellos, el sustento para la mejora continua

de la formación profesional del individuo, que lo lleve a convertirse en actor principal del desarrollo sostenible de la sociedad.

2.2.2.10. Proceso de Formación Profesional

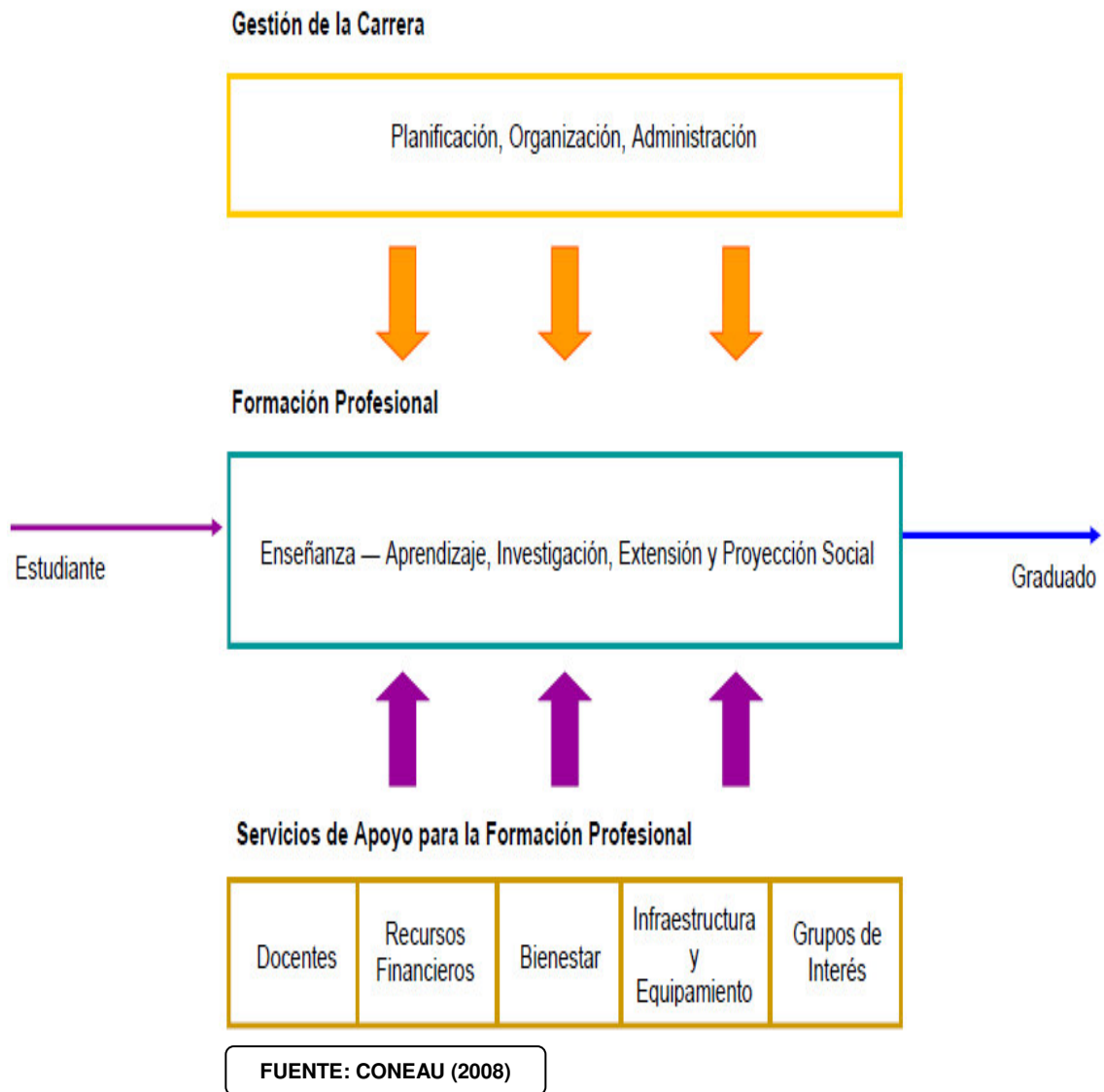
Gráfico N° 2



FUENTE: CONEAU (2008)

2.2.2.11. Modelo de Calidad para la Acreditación de Carreras Universitarias

Gráfico N° 3



2.2.2.12. Principios que Orientan el Modelo de Calidad

Universalidad, integridad, equidad, idoneidad, coherencia, transparencia, responsabilidad, pertinencia, eficacia, eficiencia y adecuación (Factor: desempeño docente):

Cuadro N° 01

MODELO DE CALIDAD PARA LA ACREDITACIÓN DE CARRERAS DE EDUCACIÓN				
Dimensión	Factor	Criterio	Estándar	Fuentes de Verificación Referenciales
I. GESTIÓN DE LA CARRERA	1. PLANIFICACIÓN, ORGANIZACIÓN, DIRECCIÓN Y CONTROL.	1.1 Planificación estratégica.	1. La Unidad Académica, que gestiona la carrera de Educación, tiene un plan estratégico que ha sido elaborado con la participación de sus autoridades, docentes y representantes de estudiantes, administrativos, egresados y otros grupos de interés.	1. Plan estratégico.
		La Unidad Académica, que gestiona la carrera, cuenta con: misión, visión, objetivos, políticas, estrategias, proyectos, actividades, metas e indicadores de cumplimiento. El documento que sustenta tal planificación ha sido elaborado con la participación de sus autoridades y representantes de los estudiantes, docentes, egresados, administrativos y grupos de interés.	2. La misión de la Unidad Académica es coherente con su campo de acción y la misión de la Universidad.	1. Misión de la Universidad.
			3. El total de estudiantes, docentes y administrativos conocen el plan estratégico.	2. Misión de la Unidad Académica.
			4. El desarrollo del plan estratégico se evalúa anualmente.	1. Encuestas y entrevistas a grupos de interés.
			5. El plan estratégico tiene políticas orientadas al aseguramiento de la calidad en la carrera.	2. Evidencia escrita, audiovisual y electrónica.
		El plan estratégico contribuye al aseguramiento de la calidad en la carrera, expresado en sus objetivos, políticas y lineamiento estratégicos.	6. La Universidad tiene un Reglamento de Organización y Funciones y la Unidad Académica su Manual correspondiente.	1. Informes sobre la revisión del cumplimiento de los planes operativos.
			7. La Unidad Académica tiene un sistema de gestión de calidad implementado	1. Informes sobre revisión de objetivos, misión, visión y políticas de calidad del plan estratégico.
			8. La Unidad Académica tiene un sistema de información y comunicación implementado	1. Plan estratégico.
			9. El plan operativo de la carrera de Educación es elaborado con la participación de sus docentes y representantes de estudiantes, egresados y de otros grupos de interés.	2. Reglamento de organización y funciones.
		La organización, dirección y control de la Unidad Académica son coherentes con lo dispuesto por la Universidad y la necesidad de la carrera.	10. El total de docentes y administrativos conocen el plan operativo.	3. Manual de organización y funciones.
			11. El desarrollo del plan operativo se evalúa semestralmente para las acciones correctivas correspondientes.	4. Legajo personal.
			12. La Unidad Académica tiene programas implementados de motivación e incentivos para estudiantes.	1. Documentos que sustentan la implementación del sistema.
			13. La Unidad Académica tiene programas implementados de motivación e incentivos para docentes.	2. Encuestas y entrevistas a grupos de interés.
			14. La Unidad Académica tiene programas implementados de motivación e incentivos para el personal administrativo.	1. Documentos que sustentan la implementación del Sistema.
		Las funciones están definidas y asignadas a personas, que en número suficiente, por su formación y experiencia son idóneas para asumirlos en forma responsable.	15. El desarrollo del plan operativo se evalúa semestralmente para las acciones correctivas correspondientes.	2. Encuestas y entrevistas a grupos de interés.
			16. La Unidad Académica tiene programas implementados de motivación e incentivos para estudiantes.	3. Evidencia escrita, audiovisual y electrónica.
			17. La Unidad Académica tiene programas implementados de motivación e incentivos para docentes.	1. Reglamento general de la Universidad.
			18. La Unidad Académica tiene programas implementados de motivación e incentivos para el personal administrativo.	2. Actas de la Unidad Académica.
		La documentación de la administración es asequible y disponible a la comunidad académica.	19. El desarrollo del plan operativo se evalúa semestralmente para las acciones correctivas correspondientes.	3. Resoluciones.
			20. La Unidad Académica tiene programas implementados de motivación e incentivos para estudiantes.	1. Encuestas y entrevistas a grupos de interés.
			21. La Unidad Académica tiene programas implementados de motivación e incentivos para docentes.	2. Evidencia escrita, audiovisual y electrónica.
			22. La Unidad Académica tiene programas implementados de motivación e incentivos para el personal administrativo.	1. Actas de revisión sobre el seguimiento y acciones tomadas sobre el plan operativo.
		La Unidad Académica cuenta con un sistema de gestión de calidad de sus procesos: administración, enseñanza-aprendizaje, investigación, extensión universitaria y proyección social. Asimismo, cuenta con un sistema de información y comunicación transversal a todo nivel de su organización. Tales sistemas están integrados a sus homólogos de la Universidad.	23. La Unidad Académica tiene programas implementados de motivación e incentivos para estudiantes.	1. Informe de resultados.
			24. La Unidad Académica tiene programas implementados de motivación e incentivos para docentes.	2. Encuestas y entrevistas a estudiantes.
			25. La Unidad Académica tiene programas implementados de motivación e incentivos para docentes.	1. Informe de resultados.
			26. La Unidad Académica tiene programas implementados de motivación e incentivos para el personal administrativo.	2. Encuestas y entrevistas a docentes.
		La Unidad Académica tiene programas de motivación e incentivos para estudiantes, docentes y personal administrativo.	27. La Unidad Académica tiene programas implementados de motivación e incentivos para estudiantes.	1. Informe de resultados.
			28. La Unidad Académica tiene programas implementados de motivación e incentivos para docentes.	2. Encuestas y entrevistas a personal administrativo.
			29. La Unidad Académica tiene programas implementados de motivación e incentivos para el personal administrativo.	
			30. La Unidad Académica tiene programas implementados de motivación e incentivos para el personal administrativo.	

FUENTE: CONEAU (2008)

Cuadro N° 02

MODELO DE CALIDAD PARA LA ACREDITACIÓN DE CARRERAS DE EDUCACIÓN				
Dimensión	Factor	Criterio	Estandar	Fuentes de Verificación Referenciales
II. FORMACIÓN PROFESIONAL	2. ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	2.1 Proyecto Educativo.- Currículo. El proyecto educativo se presenta en un documento denominado currículo de estudios. En él se encuentra la justificación de la carrera, los perfiles del ingresante y del egresado, el plan de estudios y los contenidos de cursos o asignaturas. Los principios y argumentos que justifican la carrera son definidos sobre la base de la demanda social. Los perfiles del ingresante y del egresado guardan concordancia con los lineamientos del Proyecto Educativo y es de dominio público. El plan de estudios es flexible al permitir que el estudiante elija un determinado número de créditos en asignaturas de otros planes de estudio de carreras afines. Las prácticas pre-profesionales y el trabajo de fin de carrera, incluidos en el plan de estudios, están relacionados con el proyecto educativo y pueden estar vinculadas con la labor de extensión y proyección social	15. La carrera se justifica en base a un estudio de la demanda social.	1. Informe sobre el estudio de la demanda social y mercado ocupacional de la carrera.
			16. Los perfiles del ingresante y del egresado guardan coherencia con los lineamientos del proyecto educativo.	1. Currículo. 2. Informe sobre el estudio de la demanda social y mercado ocupacional de la carrera 3. Informe de evaluación del egresado.
			17. El perfil del ingresante se evalúa periódicamente para las acciones correctivas correspondientes.	1. Procedimiento documentado. 2. Informes de evaluación. 3. Planes de mejora. 4. Plan de estudios.
			18. El perfil del egresado se evalúa periódicamente para las acciones correctivas correspondientes.	1. Procedimiento documentado. 2. Informes de evaluación del egresado. 3. Planes de mejora. 4. Plan de estudios.
			19. El plan de estudios tiene las siguientes áreas: básica, formativa, especialidad y complementaria; sumando las dos primeras más del 60% del total de horas.	1. Plan de estudios.
			20. El plan de estudios tiene un número de horas teóricas y prácticas que asegure el logro del perfil del egresado, no siendo menor a 3500 horas (sin considerar las prácticas pre profesionales).	1. Plan de estudios.
			21. El plan de estudios tiene una distribución de asignaturas o cursos orientada a profundizar el conocimiento y fortalecer el proceso enseñanza-aprendizaje.	1. Plan de estudios. 2. Información documentada.
			22. El plan de estudios vincula los procesos de enseñanza-aprendizaje con los procesos de investigación, extensión universitaria y proyección social.	1. Plan de estudios.
			23. El plan de estudios tiene asignaturas o cursos electivos que superan el 10% del total de créditos.	1. Plan de estudios.
			24. El plan de estudios incorpora los resultados de la investigación realizada en la carrera.	1. Informe sobre resultados de investigación. 2. Informe sobre evaluación del plan de estudios. 3. Plan de estudios.
			25. El plan de estudios se evalúa anualmente para su actualización.	1. Informe sobre evaluación del plan de estudios. 2. Plan de estudios. 3. Procedimiento documentado.
			26. Las prácticas pre-profesionales son supervisadas y referidas a su especialidad, desarrolladas en al menos dos colegios.	1. Plan de estudios. 2. Informe de prácticas pre-profesionales o equivalentes.
			27. La obtención del título profesional implica la realización de una tesis, donde se aplican los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridos.	1. Plan de estudios. 2. Catálogos de trabajos de fin de carrera (tesis).

FUENTE: CONEAU (2008)

Cuadro N° 03

MODELO DE CALIDAD PARA LA ACREDITACIÓN DE CARRERAS DE EDUCACIÓN				
Dimensión	Factor	Criterio	Estándar	Fuentes de Verificación Referenciales
II. FORMACIÓN PROFESIONAL	2. ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	2.2 Estrategias de enseñanza-aprendizaje.	28. La mayoría de estudiantes está de acuerdo con las estrategias aplicadas de enseñanza-aprendizaje empleadas para el desarrollo de los contenidos de las asignaturas o cursos.	1. Informe de evaluación. 2. Encuestas y entrevistas a grupos de interés. 3. Informe del gabinete pedagógico
		Las estrategias de enseñanza-aprendizaje y los recursos utilizados en la docencia son apropiados, considerando las diferentes clases de asignaturas o cursos y actividades asociadas al proceso educativo.	29. La mayoría de estudiantes está de acuerdo con las estrategias aplicadas para desarrollar la capacidad de investigación en ellos.	1. Registro de grupos de estudiantes que participan en investigación formativa. 2. Encuestas y entrevistas a estudiantes. 3. Registro de asistencia a actividades de difusión de investigación científica.
		2.3 Desarrollo de las actividades de enseñanza-aprendizaje.	30. Los silabos se distribuyen y exponen en el primer día de clases.	1. Registro de entrega de silabos o programas temáticos. 2. Encuestas y entrevistas a estudiantes.
			31. Se cumple el contenido de los silabos o programas temáticos.	1. Informe sobre el grado de cumplimiento de los silabos o programas temáticos. 2. Encuestas y entrevistas a estudiantes.
			32. La mayoría de estudiantes y docentes está de acuerdo con el ratio alumnos/docentes por asignatura o curso; siendo lo deseado de 15 a 30.	1. Visita a las clases. 2. Registro de matrícula. 3. Procedimiento documentado. 4. Encuestas y entrevistas a grupos de interés.
			33. La Unidad Académica tiene un sistema de tutoría implementado.	1. Registro de docentes ordinarios y contratados y su dedicación horaria. 2. Registro de estudiantes atendidos por docente. 3. Documentos que sustentan la implementación del Sistema.
			34. La mayoría de estudiantes está satisfecha con el servicio de tutoría.	1. Encuestas y entrevistas a grupos de interés.
		2.4 Evaluación del aprendizaje y acciones de mejora.	35. La Unidad Académica tiene un sistema de evaluación del aprendizaje implementado.	1. Documentos que sustentan la implementación del Sistema. 2. Silabo. 3. Instrumentos de evaluación utilizados.
			La carrera aplica evaluaciones del aprendizaje logrado por los estudiantes durante su formación. Las evaluaciones consideran principalmente los conocimientos, habilidades y actitudes declarados en el perfil del egresado.	
			El sistema de evaluación del aprendizaje de los estudiantes en actividades específicas (trabajos encargados, prácticas, talleres, seminarios y otras) responde a los objetivos o competencias y contenidos de éstas. Sus resultados son considerados en la toma de decisiones de mejora del proyecto educativo.	1. Encuestas y entrevistas a grupos de interés.
			36. La mayoría de estudiantes está satisfecha con el sistema de evaluación del aprendizaje.	

FUENTE: CONEAU (2008)

Cuadro N° 04

MODELO DE CALIDAD PARA LA ACREDITACIÓN DE CARRERAS DE EDUCACIÓN				
Dimensión	Factor	Criterio	Estándar	Fuentes de Verificación Referenciales
II. FORMACIÓN PROFESIONAL	2. ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	2.5 Estudiantes y egresados.	37. Los admitidos a la carrera cumplen con el perfil del ingresante.	1. Procedimiento documentado. 2. Registro de ingresantes.
		El procedimiento para la admisión es de conocimiento público y asegura la selección del estudiante que cumple el perfil del ingresante.	38. El ingresante ha superado los dos tercios de una escala de puntuación en una prueba de capacidad cognoscitiva en el proceso de admisión.	1. Informe de auditoría externa del proceso de admisión.
		Las disposiciones generales de las actividades universitarias del estudiante se encuentran normadas y son de su conocimiento. Tales normas deben estar en reglamentos que traten sobre: condiciones de matrícula del estudiante, tipos de actividades curriculares, créditos o carga horaria expresados en horas académicas, sistema de evaluación y de calificación, control de asistencia del estudiante, sistema de registro de desempeño del estudiante, régimen de promoción y permanencia, y requisitos para la graduación y titulación.	39. La mayoría de grupos de interés conoce el proceso de admisión.	1. Evidencia escrita, audiovisual y electrónica. 2. Encuestas y entrevistas a grupos de interés. 3. Registro de medios utilizados de comunicación.
		Se ofrece al estudiante medios para su mejor desempeño intelectual, académico y profesional.	40. La mayoría de estudiantes cumple con las normas que rigen sus actividades universitarias.	1. Reglamento del estudiante. 2. Encuestas y entrevistas a grupos de interés.
		El estudiante logra el perfil del egresado al culminar su carrera, en el tiempo programado, lo que se comprueba evaluándolo al finalizar sus estudios y en su desempeño profesional. Una forma de evaluar la capacidad cognoscitiva adquirida es mediante la aplicación de una prueba al final de la carrera, cuyo resultado no es vinculante para optar el grado académico y título profesional.	41. La carrera justifica el número de ingresantes en base a un estudio de su disponibilidad de recursos.	1. Plan de estudios. 2. Plan operativo de la carrera. 3. Informe de estudio de la oferta y demanda.
		La Unidad Académica cuenta con un sistema de seguimiento y evaluación del desempeño de los egresados a fin de realizar los ajustes en tiempo y forma sobre los distintos componentes de la carrera, obtenidos como consecuencia de su ejecución.	42. La Unidad Académica tiene implementados para los estudiantes programas de becas, movilidad académica, bolsas de trabajo, pasantías y estímulos.	1. Procedimientos documentados. 2. Registro de beneficiarios.
		Los egresados se insertan en el medio laboral y se orientan al desarrollo profesional gracias a una correcta determinación del perfil y una adecuada formación, académica y humana.	43. La mayoría de los estudiantes que ha participado de los programas de becas, movilidad académica, bolsas de trabajo, pasantías y estímulos, está satisfecha con la ayuda recibida.	1. Encuestas y entrevistas a estudiantes.
		El diseño de la carrera, el establecimiento del perfil del egresado y la calidad en la formación, se reflejan en las condiciones y las posibilidades de empleo posterior de sus egresados.	44. El resultado de una prueba de conocimientos al final de la carrera es utilizado para la mejora del proyecto educativo.	1. Plan de Mejora
			45. La Unidad Académica tiene un sistema de seguimiento y evaluación del egresado implementado.	1. Documentos que sustentan la implementación del Sistema. 2. Instrumentos de evaluación utilizados.
			46. La mayoría de los grupos de interés está satisfecha con el sistema de seguimiento y evaluación del egresado.	1. Encuestas y entrevistas a grupos de interés.
			47. El número de egresados por promoción de ingreso es el esperado.	1. Plan de estudios. 2. Registro del número de egresados por promoción de ingreso.
			48. El tiempo de permanencia en la carrera por promoción de ingreso es el esperado.	1. Plan de estudios. 2. Registro del tiempo promedio de permanencia por promoción de ingreso.
			49. El tiempo transcurrido entre el egreso y la titulación es el esperado.	1. Plan de estudios. 2. Registro del tiempo promedio de titulación. 3. Informe de estudio de la oferta y demanda.

FUENTE: CONEAU (2008)

Cuadro N° 05

MODELO DE CALIDAD PARA LA ACREDITACIÓN DE CARRERAS DE EDUCACIÓN				
Dimensión	Factor	Criterio	Estándar	Fuentes de Verificación Referenciales
II. FORMACIÓN PROFESIONAL	3. INVESTIGACIÓN	3.1 Generación y evaluación de proyectos de investigación.	50. La Unidad Académica tiene un sistema de evaluación de la investigación implementado.	1. Documentos que sustentan la implementación del sistema.
			51. La mayoría de los grupos de interés están satisfechos con el sistema de evaluación de la investigación.	2. Instrumentos de evaluación utilizados.
		Los estudiantes participan en proyectos de investigación que tratan sobre temáticas relacionadas con las líneas de investigación priorizadas por la Unidad Académica, los que para su ejecución son evaluados.	52. El número de estudiantes que participan en proyectos de investigación es el esperado.	1. Encuestas y entrevistas a grupos de interés.
		Los proyectos pueden ser de iniciativa de los estudiantes o de un banco de proyectos del sistema de evaluación de la investigación.	53. Los sistemas de evaluación de la investigación y del aprendizaje se articulan para tener una evaluación integral del estudiante.	1. Plan operativo.
		El sistema de evaluación de la investigación promueve la generación de proyectos y contribuye a su formalización y posible financiamiento. Los proyectos pueden ser trabajos finales de carrera, trabajos transversales a la carrera (investigación formativa) o de consultoría externa.	54. Los sistemas de evaluación de la investigación información y comunicación, se articulan para tener una efectiva difusión de los proyectos y sus avances.	2. Registro de estudiantes vinculados a la investigación y su grado de participación en los proyectos.
		El sistema realiza el seguimiento del avance de la ejecución de los proyectos, desde su aprobación hasta la obtención de los resultados, para las medidas correctivas correspondientes y, cuando corresponda, la ejecución de la inversión de la Universidad.	55. Número de eventos realizados con respecto a los proyectados para la difusión y discusión de resultados de investigación.	1. Informe de evaluación.
		La producción intelectual de los estudiantes (tesis, patentes, publicaciones en revistas o libros, etc.), está protegida mediante normas y procedimientos, para su reconocimiento dentro de la Universidad y, cuando sea el caso, para gestionar su registro ante el INDECOPI u otros organismos internacionales.	56. La mayoría de los grupos de interés ha participado alguna vez en eventos de difusión y discusión de resultados de investigación.	1. Evidencia escrita, audiovisual y electrónica.
			57. Número de artículos publicados en revistas de la especialidad indicadas a nivel internacional, en el último año, donde han participado estudiantes.	2. Encuestas y entrevistas a grupos de interés.
			58. La mayoría de estudiantes conocen los procedimientos con los que adquieren sus derechos de propiedad intelectual sobre lo creado como resultado de investigación.	3. Registro de medios utilizados de comunicación.
				4. Registro de publicaciones.

FUENTE: CONEAU (2008)

Cuadro N° 06

MODELO DE CALIDAD PARA LA ACREDITACIÓN DE CARRERAS DE EDUCACIÓN				
Dimensión	Factor	Criterio	Estándar	Fuentes de Verificación Referenciales
II. FORMACIÓN PROFESIONAL	4. EXTENSIÓN UNIVERSITARIA Y PROYECCIÓN SOCIAL	4.1 Generación y evaluación de proyectos de extensión universitaria y proyección social.	59. La Unidad Académica tiene un sistema de evaluación de la extensión universitaria implementado.	1. Documentos que sustentan la implementación del Sistema.
		Los estudiantes participan en proyectos de extensión universitaria y de proyección social relacionados con el proyecto educativo.	60. La mayoría de los grupos de interés está satisfecha con el sistema de evaluación de la extensión universitaria.	2. Instrumentos de evaluación utilizados.
		El sistema de evaluación de las actividades de extensión universitaria y proyección social promueve la generación de proyectos y contribuye a su formalización y posible financiamiento. Los proyectos pueden ser cursos de capacitación, prestación de bienes y servicios, promoción y difusión del arte y cultura, entre otras actividades realizadas en beneficio de la sociedad.	61. La Unidad Académica tiene un sistema de evaluación de la proyección social implementado.	1. Encuestas y entrevistas a grupos de interés.
		El sistema realiza el seguimiento del avance de la ejecución de los proyectos de extensión y proyección, desde su aprobación hasta su finalización, para las medidas correctivas correspondientes y, cuando corresponda, la ejecución de la inversión de la Universidad.	62. La mayoría de los grupos de interés está satisfecha con el sistema de evaluación de la proyección social.	1. Documentos que sustentan la implementación del Sistema.
		La producción intelectual de los estudiantes a través de sus expresiones artísticas y culturales está normada y con procedimientos para su reconocimiento dentro de la Universidad y, cuando sea el caso, para gestionar su registro ante el INDECOPI u otros organismos internacionales.	63. El número de estudiantes que participan en proyectos de extensión universitaria es el esperado.	2. Instrumentos de evaluación utilizados.
			64. El número de estudiantes que participan en proyectos de proyección social es el esperado.	1. Encuestas y entrevistas a grupos de interés.
			65. Los sistemas de evaluación de la extensión universitaria, de la proyección social y del aprendizaje, se articulan para tener una evaluación integral del estudiante.	1. Plan operativo.
			66. Los sistemas de evaluación de la extensión universitaria, proyección social, información y comunicación, se articulan para tener una efectiva difusión de los proyectos y sus avances.	2. Registro de estudiantes vinculados a la extensión y su grado de participación en los proyectos.
			67. La mayoría de los grupos de interés conoce los resultados de la extensión universitaria y proyección social.	1. Informe de evaluación.
			68. La mayoría de estudiantes conoce los procedimientos con los que adquiere sus derechos de propiedad intelectual sobre lo creado como expresión artística o cultural.	1. Evidencia escrita, audiovisual y electrónica.

FUENTE: CONEAU (2008)

Cuadro N° 07

MODELO DE CALIDAD PARA LA ACREDITACIÓN DE CARRERAS DE EDUCACIÓN				
Dimensión	Factor	Criterio	Estándar	Fuentes de Verificación Referenciales
III. SERVICIOS DE APOYO PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL	5. DOCENTES	5.1 Labor de enseñanza y tutoría. El número de docentes, así como su carga horaria, son los requeridos para el desarrollo de los procesos de enseñanza-aprendizaje y tutoría, considerando especialmente las condiciones académicas que presentan los estudiantes y la realización de actividades inherentes a estos procesos. Los docentes tienen experiencia y capacidad requeridas para el desarrollo de actividades de enseñanza universitaria. Además, poseen experiencia profesional coherente con los temas que dictan y que caracterizan a la modalidad en formación. Los docentes manejan tecnologías de información y comunicación, las que aplican en su labor de enseñanza. Los docentes leen, hablan y escriben en otros idiomas diferentes al castellano. El ingreso y la promoción de los docentes implican la evaluación de su capacidad para ejercer el cargo y la valoración del desempeño académico y profesional. Se evalúa periódicamente a los docentes, considerando entre otros aspectos su interés por emprender y desarrollar métodos de enseñanza más efectivos y su labor en la formación de recursos humanos.	69. La mayoría de estudiantes y docentes considera que el ratio estudiante/docente contribuye al desarrollo del proceso de enseñanza - aprendizaje.	1. Relación de docentes ordinarios y contratados y su dedicación horaria. 2. Relación de estudiantes por asignatura. 3. Encuesta a docentes y estudiantes.
			70. La programación de horas lectivas del docente guardan relación con las destinadas a la atención de estudiantes, investigación, extensión universitaria, proyección social y su perfeccionamiento continuo.	1. Informes respecto a las políticas de régimen de dedicación docente. 2. Distribución de carga horaria lectiva y no lectiva. 3. Informes semestrales de los docentes.
			71. El resultado de la evaluación de la labor de enseñanza de los docentes es utilizado para su perfeccionamiento.	1. Programa de evaluación del gabinete pedagógico. 2. Informes de evaluación del gabinete y plan de mejora. 3. Informe de verificación sobre las acciones correctivas tomadas.
			72. Los docentes tienen la especialidad que demanda la asignatura.	1. Legajo personal de los docentes. 2. Programación académica.
			73. Los docentes tienen la experiencia profesional que requiere la asignatura conforme a la demanda social.	1. Legajo personal de los docentes. 2. Programación académica.
			74. El número de docentes que se actualizan en estrategias de enseñanza - aprendizaje universitario es el esperado.	1. Legajo personal de los docentes. 2. Plan de capacitación docente. 3. Informe sobre el cumplimiento de objetivos referidos al plan de capacitación docente.
			75. Los docentes dominan las tecnologías de información y comunicación.	1. Legajo personal de los docentes.
			76. Los docentes dominan idiomas que requiere el proyecto educativo.	1. Legajo personal de los docentes.
			77. Los procesos de selección, evaluación y promoción de docentes se realiza con objetividad, transparencia y eficacia.	1. Reglamento de selección y promoción docente. 2. Actas de concursos públicos y de evaluación periódica del docente. 3. Evidencia escrita, audiovisual y electrónica. 4. Encuestas y entrevistas a grupos de interés.
			78. El jurado evaluador que interviene en la selección, ratificación y promoción del docente tiene entre sus miembros al menos un par académico externo a la Universidad y de reconocido prestigio.	1. Reglamento de selección y promoción. 2. Actas de concursos públicos y de evaluación periódica del docente.

FUENTE: CONEAU (2008)

Cuadro N° 08

MODELO DE CALIDAD PARA LA ACREDITACIÓN DE CARRERAS DE EDUCACIÓN				
Dimensión	Factor	Criterio	Estándar	Fuentes de Verificación Referenciales
III. SERVICIOS DE APOYO PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL	5. DOCENTES	5.2 Labor de investigación. Los docentes tienen estudios de posgrado y la experiencia y capacidad requeridas para el desarrollo de las actividades de investigación en la carrera. Los docentes difunden su producción intelectual en revistas de su especialidad indexadas internacionalmente, a través de libros y como ponentes en congresos, seminarios y otros eventos nacionales e internacionales. La producción intelectual de los docentes (tesis, patentes, publicaciones en revistas o libros, etc.), está protegida mediante normas y procedimientos, para su reconocimiento dentro de la Universidad y, cuando sea el caso, para gestionar su registro ante el INDECOP u otros organismos internacionales.	79. Los docentes tienen el grado de doctor en su especialidad o el de la carrera.	1. Legajo personal de los docentes.
			80. La mayoría de docentes publica los resultados de sus investigaciones en revistas de su especialidad indexadas a nivel internacional.	1. Evidencia escrita y electrónica. 2. Registro de publicaciones.
			81. La mayoría de docentes publica su producción intelectual a través de libros que son utilizados en la carrera.	1. Sílabos de los cursos. 2. Registro de publicaciones.
			82. La mayoría de docentes difunde su producción intelectual como ponentes en eventos nacionales e internacionales de su especialidad.	1. Legajo personal de los docentes. 2. Registro de participación de los docentes en eventos.
			83. Los docentes conocen y utilizan los procedimientos con los que adquieren sus derechos de propiedad intelectual sobre lo creado como resultado de investigación.	1. Reglamento de propiedad intelectual. 2. Registro de propiedad intelectual. 3. Encuestas y entrevistas a docentes.
		5.3 Labor de extensión universitaria y de proyección social. Los docentes participan en proyectos de extensión y proyección social de la carrera. Los docentes difunden su producción intelectual relacionada con las actividades de extensión universitaria y de proyección social. La producción intelectual de los docentes a través de sus expresiones artísticas y culturales está normada y con procedimientos para su reconocimiento dentro de la Universidad y, cuando sea el caso, para gestionar su registro ante el INDECOP u otros organismos internacionales.	84. El número de docentes que realizan labor de extensión universitaria y de proyección social es el requerido por la carrera.	1. Plan de trabajo de la unidad a cargo de la extensión universitaria y proyección social. 2. Registro de docentes que participan en las labores de extensión universitaria y proyección social.
			85. La mayoría de docentes difunde los resultados de su labor de extensión universitaria y de proyección social.	1. Registro de publicaciones. 2. Revista universitaria. 3. Página Web.
			86. Los docentes conocen y utilizan los procedimientos con los que adquieren sus derechos de propiedad intelectual sobre lo creado como expresión artística o cultural.	1. Reglamento de propiedad intelectual. 2. Registro de propiedad intelectual. 3. Encuestas y entrevistas a docentes.

FUENTE: CONEAU (2008)

2.3. Definición de Términos Básicos

Acreditación

Es el reconocimiento público y temporal de la institución educativa, área, programa o carrera profesional que voluntariamente ha participado en un proceso de evaluación de su gestión pedagógica, institucional y administrativa. Se considera la acreditación institucional especializada por área, programas o carreras; y acreditación institucional integral (SINEACE. Art. 11, Ley 28740).

Didáctica

Es la disciplina científico – pedagógica que tiene como objeto de estudio los procesos y elementos existentes en la enseñanza y el aprendizaje. Es, por tanto, la parte de la pedagogía que se ocupa de las técnicas y métodos de enseñanza, destinados a plasmar en la realidad las pautas de las teorías pedagógicas. Es una disciplina teórica, histórica y política (*Diccionario Salamanca de la Lengua Española*. Mayo de 2012).

Evaluación del desempeño docente

El proceso de evaluación del desempeño docente, no debe tener como meta reflejar en los profesores, los límites o las deficiencias de todo el sistema educativo. No se trata de encontrar un culpable de errores que pueda mostrar cualquier proceso de enseñanza. La evaluación del desempeño docente no es una cacería de brujas, esto sería absurdo y contrario a la naturaleza de la evaluación en sí misma (Estrada, 2005).

Estrategias de aprendizaje

Proceso mediante el cual el alumno elige, coordina y aplica los procedimientos para conseguir un fin relacionado con el aprendizaje. Capacidad de reflexionar en la forma en que se aprende y actuar en consecuencia autorregulando el propio proceso de aprendizaje mediante el uso de estrategias flexibles y apropiadas que se transfieren y adaptan a nuevas situaciones (Díaz y Hernández, 2002).

Estrategias de enseñanza

La clave del éxito de la aplicación de las estrategias de enseñanza se encuentra en el diseño, programación, elaboración y realización de los contenidos a aprender por vía verbal o escrita. Esta situación se plantea desde la planeación, he ahí la importancia de la misma, también es muy importante considerar las características del grupo, ya que no todos son iguales, existen grupos que son muy participativos, se involucran al 100% en sus actividades y otros que son todo lo contrario, muestran apatía, o simplemente les cuesta discernir adecuadamente. Según Monereo, Castello y Otros (1998) sostienen que “son experiencias o condiciones que el maestro crea para favorecer el aprendizaje del alumno”.

Estrategias de evaluación

Se puede definir como un plan en el cual se especifica la forma en que serán recolectadas las evidencias para determinar el nivel de logro de aprendizaje; tomando en cuenta las actividades e instrumentos que se aplican en distintos momentos para medir los indicadores de evaluación. Por ello, las estrategias de evaluación van más allá de una simple aplicación de técnicas, instrumentos y recursos utilizados por el docente

para valorar la actuación de los estudiantes, tomando en cuenta los diferentes resultados de aprendizaje así sea aprendizaje de tipo cognoscitivo, aprendizaje socio-afectivo y aprendizaje psicomotores.

Formación Profesional

La formación profesional es el nivel educativo que prepara a los estudiantes para una actividad profesional y les capacita para el desempeño cualificado de las distintas profesiones.

Gestión de la Carrera

Es lo que una persona decide seguir a lo largo de su vida laboral, es decir, los puestos que la persona ha ido ocupando a lo largo del tiempo.

Servicios de Apoyo

Los Servicios de Apoyo son organizaciones que interactúan con el establecimiento educacional a través de profesionales y/o especialistas competentes en diversas disciplinas de las áreas de educación, salud y social; participan apoyando a los profesores, estudiantes y familias en la implementación de soluciones educativas de acuerdo a sus necesidades para avanzar en el mejoramiento de resultados de aprendizaje declarados en el Proyecto Educativo Institucional.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Operacionalización de variables

3.1.1. Variable independiente: *DESEMPEÑO DOCENTE*

Cuadro N° 09

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
DESEMPEÑO DOCENTE	Planificación de la enseñanza y aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diseño de los programas. ▪ Guías docentes. ▪ Guías de la asignatura.
	El desarrollo de la docencia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumplimiento de las obligaciones docentes. ▪ Cumplimiento de la planificación. ▪ Metodología docente. ▪ Competencias docentes.
	La evaluación de los aprendizajes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sistemas de evaluación.

Elaboración propia

3.1.2. Variable dependiente: *ACREDITACIÓN*

Cuadro N° 10

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
ACREDITACIÓN PARA LA CARRERA DE EDUCACIÓN	Gestión de la carrera	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Planificación, organización, dirección y control.
	Formación profesional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Enseñanza – Aprendizaje ▪ Investigación.
	Servicios de apoyo para la formación profesional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Extensión Universitaria y Proyección Social. ▪ Docentes. ▪ Infraestructura y Equipamiento. ▪ Bienestar. ▪ Recursos Financieros. ▪ Grupo de Interés.

Elaboración propia

3.2. Tipo y diseño de la investigación

3.2.1. Tipo de investigación. Para efecto de realización de la presente investigación, se consideró la investigación descriptiva – cuasi experimental, prospectiva.

Es descriptiva; debido a que se orienta a recolectar informaciones relacionadas con el estado real de los sujetos, objetos, situaciones o fenómenos, tal como se presentaron en el momento de su recolección.

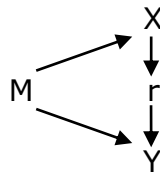
Es cuasi experimental; por lo que casi alcanza el nivel de experimental, el criterio que le falta para llegar a este nivel es que no existe ningún tipo de aleatorización. Entonces consideramos este diseño porque nuestra muestra fue elegida con conocimiento de causa sin el azar.

Es prospectiva; porque posee una característica fundamental, es la de iniciarse con la exposición de una supuesta causa, y luego seguir a través del tiempo a una población determinada hasta determinar o no la aparición del efecto. Para el presente estudio es prospectivo en el sentido en que la Carrera de Educación de la Facultad de Educación de la UNC, se encuentra en pleno proceso de lograr la Acreditación.

3.2.2. Estrategia para la Prueba de Hipótesis

Consideramos que sigue un diseño correlacional, **utilizando el modelo de regresión y correlación**, por cuanto este tipo de estudio está interesado en la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma

muestra de sujetos o el grado de relación existentes entre fenómenos ó eventos observados.



Donde:

“M” representa a los directivos, docentes y estudiantes de la carrera de Educación de la facultad de educación de la Universidad Nacional de Cajamarca – 2015.

“X” es el desempeño docente.

“Y” es la acreditación para la carrera de Educación.

“r” representa el grado de relación entre las variables.

Se tomó el coeficiente de correlación lineal simple de Pearson, que viene representado por la siguiente igualdad.

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N(\sum X^2) - (\sum X)^2][N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

El cual nos sirve como regla para contrastar la hipótesis, en el cual nos basaremos por el valor de “r” encontrado, y para la interpretación nos indica:

$r = 0$	la correlación es nula
$r \in [0 - 0,20>$	la correlación es casi nula
$r \in [0,20 - 0,40>$	la correlación es baja
$r \in [0,40 - 0,70>$	existe correlación buena o significativa
$r \in [0,70 - 1>$	existe correlación muy buena
$r = 1$	correlación perfecta

3.3. Población y Muestra

3.3.1. Población de estudio

La población objeto de estudio estará constituida por los estudiantes, docentes y autoridades de la carrera de Educación de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca quienes opinarán sobre el desempeño docente y la acreditación, respectivamente.

3.3.2. Tamaño de muestra

En la selección de la muestra o grupo de estudio se consideró en aplicar el proceso aleatorio de selección de la muestra debido a que para este estudio fueron los directivos, estudiantes y docentes en actividad de la carrera de educación, los que participaron de manera democrática y conscientes de generar mecanismos favorables para lograr la acreditación de la Carrera de Educación.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica básica de recolección de datos que se utilizó en el estudio es una encuesta de opinión de los directivos, docentes y estudiantes de la carrera de educación, sobre la labor del docente de la carrera de Educación de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, durante el año 2015.

3.4.1. Validez del instrumento de recolección de datos

Para el proceso de validez se solicitó el apoyo de expertos para proceder a validar el instrumento de recopilación de información, para ello se solicitó el aporte de doctores expertos de la

Universidad Nacional Mayor de San Marcos en la Facultad de Educación – Unidad de Posgrado, quienes la pertinencia de los instrumentos validaron con las siguientes puntuaciones los mismo que presentamos en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 11

EXPERTOS	UNIVERSIDAD	VALIDACIÓN
		%
Dr. Lucio Valer Lopera	UNMSM	80
Dr. Edgar Damián Núñez	UNMSM	75
Dr. Luis Fernando Valeriano Ortiz	UNMSM	90
PROMEDIO		81.67 %

Modelo según FUENTE: Cabanillas A. Gualberto (2004).

Modelo para valorar en niveles de validez estandarizado.

Cuadro N° 12

VALORES	NIVELES DE VALIDEZ
91 – 100	EXCELENTE
81 – 90	MUY BUENO
71 – 80	BUENO
61 – 70	REGULAR
51 – 60	DEFICIENTE

Fuente: Modelo para valorar en niveles de validez estandarizado.

De acuerdo al cuadro y como consta en la última parte del estudio las fichas de validación, observamos que los expertos validaron los instrumentos en el rango de 81 a 90 %, obteniendo el promedio equivalente a 81.67%. Dicho promedio contrastado con

el cuadro de valoración nos ubica en un nivel de validez “*MUY BUENO*”, debido a como observamos está en el rango de 81 – 90 para la mención establecida.

Por tanto, esta valoración del instrumento le da la aplicabilidad del mismo que indica que es aplicable y que los resultados que se obtenga al someter al estadístico serán resultados confiables.

3.4.2. Confiabilidad del Instrumento

La confiabilidad del instrumento se determinó empleando el estadístico de fiabilidad (Alfa de Cronbach), la cual, en este caso, fue aplicada a una muestra reducida menor a la establecida, la cual estuvo conformada con el 10% de la muestra original de 67 de unidades de análisis de la población de la carrera de educación de la facultad de educación de la Universidad Nacional de Cajamarca – 2015, obteniendo los siguientes datos:

Cuadro N° 13

TABLA DE CONFIABILIDAD	
Coeficiente	Relación
-1 a 0	No es confiable
0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
0.5 a 0.75	Moderada confiabilidad
0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
0.9 a 1	Alta confiabilidad

Elaboración propia

Cuadro N° 14

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	67	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	67	100,0
a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.			

Elaboración propia

Cuadro N° 15

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,855	20

Elaboración propia

Interpretación: de acuerdo a la tabla de confiabilidad y al valor de ,855 del Alfa de Cronbach, se puede decir que el instrumento tiene una fuerte confiabilidad.

CAPÍTULO IV
TRABAJO DE CAMPO Y
PROCESO DE CONTRASTE DE LA HIPÓTESIS

4.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos

A continuación se presentan los resultados correspondientes al cumplimiento del objetivo principal e hipótesis principal planteado para el estudio. Se muestra parte de la idea que debe existir una relación entre las diversas dimensiones del desempeño docente sobre la acreditación de la carrera de educación de la facultad de educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, estableciéndose una interdependencia entre ellas y no actuando en forma individual, estos resultados son evidentes bajo el análisis del modelo de regresión lineal múltiple.

VARIABLE INDEPENDIENTE: EL DESEMPEÑO DOCENTE **DIMENSIÓN (1): PLANIFICACIÓN DE LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE**

1. ¿Cumple con los acuerdos establecidos al inicio de la asignatura?

TABLA N° 01

Pregunta_1					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	13	19,4	19,4	19,4
	No	54	80,6	80,6	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos mediante el procesamiento de Software SPSS.

Elaborado: Por el responsable de Investigación. Cajamarca, junio 2015.

Interpretación: Analizando la tabla y el grafico, se evidencia que los encuestados, señalan que el 19.4% si cumple con los acuerdos establecidos al inicio de la asignatura, mientras que el 80.6% restante no cumple.

2. ¿Durante el curso establece las estrategias adecuadas necesarias para lograr el aprendizaje deseado?

TABLA N° 02

Pregunta_2					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	64	95,5	95,5	95,5
	No	3	4,5	4,5	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos mediante el procesamiento de Software SPSS.

Elaborado: Por responsable de Investigación. Cajamarca, junio 2015.

Interpretación: Analizando la tabla y el grafico, se evidencia que los encuestados, el 95.5% considera que durante el curso los docentes si establecen las estrategias adecuadas necesarias para lograr el aprendizaje deseado, mientras que el 4.5% manifiestan en no consideran lo mismo.

3. ¿El programa presentado al principio de la asignatura se cubre totalmente?

TABLA N° 03

Pregunta_3					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	65	97,0	97,0	97,0
	No	2	3,0	3,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos mediante el procesamiento de Software SPSS.

Elaborado: Por responsable de Investigación. Cajamarca, junio 2015.

Interpretación: Analizando la tabla y el grafico, se evidencia que los encuestados, el 97% manifiestan que el programa presentado al principio de la asignatura sí se cubre totalmente, mientras que el 2.9% manifiesta que no.

4. ¿Explica de manera clara los contenidos de la asignatura?

TABLA N° 04

Pregunta_4					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	62	92,5	92,5	92,5
	No	5	7,5	7,5	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos mediante el procesamiento de Software SPSS.

Elaborado: Por responsable de Investigación. Cajamarca, junio 2015.

Interpretación: Analizando la tabla y el gráfico, se evidencia que los encuestados, el 92.5% indican que los docentes sí explican de manera clara los contenidos de la asignatura, mientras que el 7.5% señalan que no lo hacen.

5. ¿Propone ejemplos o ejercicios que vinculan la asignatura con la práctica profesional?

TABLA N° 05

Pregunta_5					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	65	97,0	97,0	97,0
	No	2	3,0	3,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos mediante el procesamiento de Software SPSS.

Elaborado: Por responsable de Investigación. Cajamarca, junio 2015.

Interpretación: Analizando la tabla y el gráfico, se evidencia que los encuestados, el 97% señalan que los docentes sí proponen ejemplos o ejercicios que vinculan la asignatura con la práctica profesional, mientras el 3% señalan lo contrario.

6. ¿Identifica los conocimientos y habilidades de los estudiantes al inicio de la asignatura o de cada unidad?

TABLA N° 06

Pregunta_6					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	14	20,9	20,9	20,9
	No	53	79,1	79,1	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos mediante el procesamiento de Software SPSS.

Elaborado: Por responsable de Investigación. Cajamarca, junio 2015.

Interpretación: Analizando la tabla y el gráfico, se evidencia que de los encuestados, el 20.9% consideran que los docentes sí identifican los conocimientos y habilidades de los estudiantes al inicio de la asignatura o de cada unidad, mientras que el 79.1 % consideran que no.

DIMENSIÓN: EL DESARROLLO DE LA DOCENCIA

7. ¿Explica la utilidad de los contenidos teóricos y prácticos para la actividad profesional?

TABLA N° 07

Pregunta_7					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	30	44,8	44,8	44,8
	Regular	20	29,9	29,9	74,6
	Mucho	17	25,4	25,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos mediante el procesamiento de Software SPSS.

Elaborado: Por responsable de Investigación. Cajamarca, junio 2015.

Interpretación: Analizando la tabla y el gráfico, se evidencia que de los encuestados, el 44.8% señalan que los docentes explican poco la utilidad de los contenidos teóricos y prácticos para la actividad profesional, 29.9% dice que explican regular y el 25.4% restante dice que explican mucho.

8. ¿Incluye experiencias de aprendizaje en lugares diferentes al aula (talleres, laboratorios, empresa, comunidad, etc.)?

TABLA N° 08

Pregunta_8					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	65	97,0	97,0	97,0
	No	2	3,0	3,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos mediante el procesamiento de Software SPSS.

Elaborado: Por responsable de Investigación. Cajamarca, junio 2015.

Interpretación: Analizando la tabla y el gráfico, se evidencia que los encuestados, señalan que el 97% de los docentes sí incluyen experiencias de aprendizaje en lugares diferentes al aula (talleres, laboratorios, empresa, comunidad, etc, mientras que el 3% restante señalan que no.

9. ¿Utiliza para el aprendizaje las herramientas de interacción de las tecnologías actuales de la información (correo electrónico, chats, plataformas, etc.)?

TABLA N° 09

Pregunta_9					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	49	73,1	73,1	73,1
	Regular	17	25,4	25,4	98,5
	Mucho	1	1,5	1,5	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos mediante el procesamiento de Software SPSS.

Elaborado: Por responsable de Investigación. Cajamarca, junio 2015.

Interpretación: Analizando la tabla y el gráfico, se evidencia que los encuestados, señalan que el 73.1 % de los docentes utilizan poco para el aprendizaje las herramientas de interacción de las tecnologías actuales de la

información (correo electrónico, chats, plataformas, etc.), el 25.4% dice que utilizan en forma regular y el 1.5 % dicen que mucho.

10. ¿ Relaciona los contenidos de la asignatura con la sociedad a nivel local, regional y nacional?

TABLA N° 10

Pregunta_10					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	65	97,0	97,0	97,0
	No	2	3,0	3,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos mediante el procesamiento de Software SPSS.

Elaborado: Por responsable de Investigación. Cajamarca, junio 2015.

Interpretación: Analizando la tabla y el gráfico, se evidencia que de los encuestados, el 97% señalan que los docentes sí relacionan los contenidos de la asignatura con la sociedad a nivel local, regional y nacional; mientras que el 3% restante creen que no.

11. ¿Utiliza diversas estrategias, métodos, medios y materiales?

TABLA N° 11

Pregunta_11					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	18	26,9	26,9	26,9
	No	49	73,1	73,1	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos mediante el procesamiento de Software SPSS.

Elaborado: Por responsable de Investigación. Cajamarca, junio 2015.

Interpretación: Analizando la tabla y el gráfico, se evidencia que de los encuestados, el 29.9% señalan que los docentes sí utilizan diversas estrategias, métodos, medios y materiales, mientras que el 73.1% restante señalan lo contrario.

12. ¿Adapta las actividades para atender los diferentes estilos de aprendizaje de los estudiantes?

TABLA N° 12

Pregunta_12					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	51	76,1	76,1	76,1
	No	16	23,9	23,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos mediante el procesamiento de Software SPSS.

Elaborado: Por responsable de Investigación. Cajamarca, junio 2015.

Interpretación: Analizando la tabla y el gráfico, se evidencia que de los encuestados, el 76.1 % manifiestan que los docentes sí adaptan las actividades para atender los diferentes estilos de aprendizaje de los estudiantes, mientras que el 23.9% restante manifiestan que los docentes no adaptan las actividades.

13. ¿Promueve el autodidactismo y la investigación?

TABLA N° 13

Pregunta_13					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	55	82,1	82,1	82,1
	No	12	17,9	17,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos mediante el procesamiento de Software SPSS.

Elaborado: Por responsable de Investigación. Cajamarca, junio 2015.

Interpretación: Analizando la tabla y el gráfico, se evidencia que de los encuestados, el 82.1% señalan que los docentes sí promueven el autodidactismo y la investigación, mientras que el 17.9% restante cree lo contrario.

14. ¿Promueve actividades participativas que me permiten colaborar con mis compañeros con una actitud positiva?

TABLA N° 14

Pregunta_14					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	55	82,1	82,1	82,1
	No	12	17,9	17,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos mediante el procesamiento de Software SPSS.

Elaborado: Por responsable de Investigación. Cajamarca, junio 2015.

Interpretación: Analizando la tabla y el gráfico, se evidencia que los encuestados, el 82.1% los docentes sí promueven actividades participativas que les permiten colaborar con sus compañeros con una actitud positiva, mientras que el 17.9% restante consideran que los docentes no promueven actividades participativas.

DIMENSIÓN: LA EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES

15. ¿Da a conocer las calificaciones en el plazo establecido?

TABLA N° 15

Pregunta_15					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	65	97,0	97,0	97,0
	No	2	3,0	3,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos mediante el procesamiento de Software SPSS.

Elaborado: Por responsable de Investigación. Cajamarca, junio 2015.

Interpretación: Analizando la tabla y el gráfico, se evidencia que de los encuestados, el 97 % señalan que los docentes sí dan a conocer las calificaciones en el plazo establecido, mientras que el 3% restante señalan que no dan a conocer las calificaciones en el plazo establecido.

16. ¿Proporciona información para realizar adecuadamente las actividades de evaluación?

TABLA N° 16

Pregunta_16					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	41	61,2	61,2	61,2
	No	26	38,8	38,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos mediante el procesamiento de Software SPSS.

Elaborado: Por responsable de Investigación. Cajamarca, junio 2015.

Interpretación: Analizando la tabla y el gráfico, se evidencia que de los encuestados, el 61,2% señalan que los docentes sí proporcionan información para realizar adecuadamente las actividades de evaluación, mientras que al 38.8% restante señalan que los docentes no proporcionan información.

17. ¿Toma en cuenta las actividades realizadas y los productos como evidencias para la calificación y acreditación de la asignatura?

TABLA N° 17

Pregunta - 17					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	24	35,8	35,8	35,8
	No	43	64,2	64,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos mediante el procesamiento de Software SPSS.

Elaborado: Por responsable de Investigación. Cajamarca, junio 2015.

Interpretación: Analizando la tabla y el gráfico, se evidencia que de los encuestados, el 35.8% señalan que los docentes sí toman en cuenta las actividades realizadas y los productos como evidencias para la calificación y acreditación de la asignatura, mientras que el 64.2% señalan que los docentes no toman en cuenta las actividades.

18. ¿Presenta y expone las clases de manera organizada y estructurada?

TABLA N° 18

Pregunta_18					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	47	70,1	70,1	70,1
	No	20	29,9	29,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos mediante el procesamiento de Software SPSS.

Elaborado: Por responsable de Investigación. Cajamarca, junio 2015.

Interpretación: Analizando la tabla y el gráfico, se evidencia que los encuestados, el 70.1% indican que los docentes sí presentan y exponen las clases de manera organizada y estructurada, mientras que el 29.9% señalan que los docentes no consideran lo mismo.

19. ¿Da oportunidad de mejorar los resultados de la evaluación del aprendizaje?

TABLA N° 19

Pregunta_19					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	57	85,1	85,1	85,1
	No	10	14,9	14,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos mediante el procesamiento de Software SPSS.

Elaborado: Por responsable de Investigación. Cajamarca, junio 2015.

Interpretación: Analizando la tabla y el gráfico, se evidencia que de los encuestados, el 85.1% señalan que los docentes sí dan oportunidad de mejorar los resultados de la evaluación del aprendizaje, mientras que el 14.9% restante opina lo contrario.

20. ¿Analiza los resultados de la evaluación para generar planes de mejora y mejorar el proceso enseñanza – aprendizaje?

TABLA N° 20

Pregunta_20					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	55	82,1	82,1	82,1
	No	12	17,9	17,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos mediante el procesamiento de Software SPSS.

Elaborado: Por responsable de Investigación. Cajamarca, junio 2015.

Interpretación: Analizando la tabla y el gráfico, se evidencia que de los encuestados, el 82.1% señalan que los docentes sí analizan los resultados de la evaluación para generar planes de mejora y mejorar el proceso enseñanza – aprendizaje, mientras que el 17.9% restante señalan que no analizan los resultados.

VARIABLE DEPENDIENTE: ACREDITACIÓN

DIMENSIÓN: GESTIÓN DE LA CARRERA

1. ¿Las actividades académicas y administrativas están coordinadas para asegurar el desarrollo del proyecto educativo (como, por ejemplo, el servicio y horario de atención de la biblioteca especializada, el proceso de matrícula, distribución de horarios y aulas, y asignación de cursos a los profesores)?

TABLA N ° 21

Pregunta_1					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	59	88,1	88,1	88,1
	No	8	11,9	11,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos mediante el procesamiento de Software SPSS.

Elaborado: Por responsable de Investigación. Cajamarca, junio 2015.

Interpretación: Analizando la tabla y el gráfico, se evidencia que de los encuestados, el 88.1% señalan que las actividades académicas y administrativas están coordinadas para asegurar el desarrollo del proyecto educativo, como el servicio y horario de atención de la biblioteca especializada, el proceso de matrícula, distribución de horarios y aulas, y asignación de cursos a los profesores, mientras el 11.9% señalan lo contrario.

2. ¿Cuenta la Facultad con un libro de reclamaciones físico y virtual como parte del sistema de gestión de la calidad (SGC) educativa que se está implementando?

TABLA N° 22

Pregunta_2					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	15	22,4	22,4	22,4
	No	52	77,6	77,6	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos mediante el procesamiento de Software SPSS.

Elaborado: Por responsable de Investigación. Cajamarca, junio 2015.

Interpretación: Analizando la tabla y el gráfico, se evidencia que de los encuestados, el 22.4% manifiestan que sí cuenta la Facultad con un libro de reclamaciones físico y virtual como parte del sistema de gestión de la calidad (SGC) educativa que se está implementando; mientras que el 77.6% considera que no cuenta.

3. ¿Cuenta la Facultad con un reglamento, como parte del sistema de gestión de la calidad (SGC) educativa que se está implementando?

TABLA N° 23

Pregunta_3					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	61	91,0	91,0	91,0
	No	6	9,0	9,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos mediante el procesamiento de Software SPSS.

Elaborado: Por responsable de Investigación. Cajamarca, junio 2015.

Interpretación: Analizando la tabla y el gráfico, se evidencia que de los encuestados, el 91% señalan que sí cuenta la facultad con un reglamento, como parte del sistema de gestión de la calidad (SGC) educativa que se está implementando, mientras que el 9% señalan lo contrario.

4. ¿Conoce el Plan Operativo de la Facultad Publicado en la vitrina y pagina web de la facultad?

TABLA N° 24

Pregunta_4					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	19	28,4	28,4	28,4
	No	48	71,6	71,6	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos mediante el procesamiento de Software SPSS.

Elaborado: Por responsable de Investigación. Cajamarca, junio 2015.

Interpretación: Analizando la tabla y el gráfico, se evidencia que de los encuestados, el 28.4% señalan que sí conocen el Plan Operativo de la Facultad, mientras que el 71.6% señalan lo contrario.

4. ¿La Facultad tiene formas implementadas de motivación e incentivos para estudiantes (como, por ejemplo, las becas para aliviar la tensión económica, reconocimiento a los primeros puestos, viajes a congresos, ayudantías y pasantías)?

TABLA N° 25

Pregunta_5					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	12	17,9	17,9	17,9
	No	55	82,1	82,1	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos mediante el procesamiento de Software SPSS.

Elaborado: Por responsable de Investigación. Cajamarca, junio 2015.

Interpretación: Analizando la tabla y el gráfico, se evidencia que los encuestados, el 17.9% manifiestan que la facultad sí tiene formas implementadas de motivación e incentivos para estudiantes (como, por ejemplo, las becas para aliviar la tensión económica, reconocimiento a los primeros puestos, viajes a congresos, ayudantías y pasantías)?, mientras que el 82.1% manifiestan que no.

DIMENSIÓN: FORMACIÓN PROFESIONAL

6. ¿El profesor distribuye y expone el sílabo el primer día de clases?

TABLA N° 26

Pregunta_6					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	47	70,1	70,1	70,1
	No	20	29,9	29,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos mediante el procesamiento de Software SPSS.

Elaborado: Por responsable de Investigación. Cajamarca, junio 2015.

Interpretación: Analizando la tabla y el gráfico, se evidencia que los encuestados, el 70.1% manifiestan que el profesor sí distribuye y expone el sílabo el primer día de clases, mientras que el 29.9% manifiestan que no.

7. ¿ Se cumple el contenido de los sílabos o programas temáticos?

TABLA N° 27

Pregunta_7					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	55	82,1	82,1	82,1
	No	12	17,9	17,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos mediante el procesamiento de Software SPSS.

Elaborado: Por responsable de Investigación. Cajamarca, junio 2015.

Interpretación: Analizando la tabla y el gráfico, se evidencia que de los encuestados, el 82.1% manifiestan que sí se cumple el contenido de los sílabos o programas temáticos, mientras el 17.9% restante manifiestan que no.

8. ¿ Está de acuerdo con las estrategias aplicadas para desarrollar la capacidad de investigación en ellos?

TABLA N° 28

Pregunta_8					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	5	7,5	7,5	7,5
	No	62	92,5	92,5	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos mediante el procesamiento de Software SPSS.

Elaborado: Por responsable de Investigación. Cajamarca, junio 2015.

Interpretación: Analizando la tabla y el gráfico, se evidencia que de los encuestados, el 7.5% indican que sí están de acuerdo con las estrategias aplicadas para desarrollar la capacidad de investigación en ellos, mientras que el 92.5% restante indican que no.

9. ¿Los sistemas de evaluación de la investigación, información y comunicación, que se están implementando, permitirán una mejor articulación en la difusión de los proyectos y sus avances (como, por ejemplo, en los trabajos de revisión bibliográfica, en los cursos de teoría, en los trabajos de laboratorios, y en los trabajos de los equipos o grupos de investigación)?

TABLA N° 29

Pregunta_9					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	56	83,6	83,6	83,6
	No	11	16,4	16,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos mediante el procesamiento de Software SPSS.

Elaborado: Por responsable de Investigación. Cajamarca, junio 2015.

Interpretación: Analizando la tabla y el gráfico, se evidencia que de los encuestados, el 83.6% los sistemas de evaluación de la investigación, información y comunicación, que se están implementando, permitirán una mejor articulación en la difusión de los proyectos y sus avances; mientras que el 16.4% restante considera lo contrario.

10. ¿Ha participado en eventos de difusión y discusión de resultados de sus investigaciones en seminarios, congresos y otros?

TABLA N° 30

Pregunta_10					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	60	89,6	89,6	89,6
	No	7	10,4	10,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos mediante el procesamiento de Software SPSS.

Elaborado: Por responsable de Investigación. Cajamarca, junio 2015.

Interpretación: Analizando la tabla y el gráfico, se evidencia que de los encuestados, el 89.6% señalan que sí han participado en eventos de difusión y discusión de resultados de sus investigaciones en seminarios, congresos y otros, mientras que el 10.4% señalan que no han participado.

11. ¿Los estudiantes conocen los procedimientos con los que adquieren sus derechos de propiedad intelectual sobre lo creado como resultado de investigación?

TABLA N° 31

Pregunta_11					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	20	22,4	22,4	70,1
	No	47	77,6	77,6	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos mediante el procesamiento de Software SPSS.

Elaborado: Por responsable de Investigación. Cajamarca, junio 2015.

Interpretación: Analizando la tabla y el gráfico, se evidencia que de los encuestados, el 22.4% manifiestan que sí conocen los estudiantes los procedimientos con los que adquieren sus derechos de propiedad intelectual sobre lo creado como resultado de investigación, mientras que el 77.6% señalan que no cuenta.

12. ¿Los sistemas de evaluación de la extensión universitaria, proyección social, información y comunicación, que se están implementando, permitirán una mejor articulación de la difusión de los proyectos y sus avances (como, por ejemplo, de los diplomados, talleres, conferencias y de la participación las municipalidades, colegios)?

TABLA N° 32

Pregunta_12					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	47	73,1	73,1	72,1
	Regular	17	25,4	25,4	98,5
	Mucho	3	1,5	1,5	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos mediante el procesamiento de Software SPSS.

Elaborado: Por responsable de Investigación. Cajamarca, junio 2015.

Interpretación: Analizando la tabla y el gráfico, se evidencia que de los encuestados, el 73.1% señalan que los sistemas de evaluación de la extensión universitaria, proyección social, información y comunicación, que se están implementando, sí permiten una mejor articulación de la difusión de los proyectos y sus avances, el 25.4% señalan que regular y el 1.5 % señalan que mucho.

13. ¿Los procesos de selección de ingreso de los docentes a la facultad se realizan con objetividad y transparencia?

TABLA N° 33

Pregunta_13					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	51	76,1	76,1	76,1
	No	16	23,9	23,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos mediante el procesamiento de Software SPSS.

Elaborado: Por responsable de Investigación. Cajamarca, junio 2015.

Interpretación: Analizando la tabla y el gráfico, se evidencia que de los encuestados, el 76.1% manifiestan que los procesos de selección de ingreso de los docentes a la facultad sí se realizan con objetividad y transparencia, mientras que el 23.9% de los encuestado manifiestan que no.

DIMENSIÓN: SERVICIOS DE APOYO PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL

14. ¿Los sistemas de evaluación de la extensión universitaria, proyección social, información y comunicación se articulan para tener una efectiva difusión de los proyectos y sus avances?

TABLA N° 34

Pregunta_14					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	55	82,1	82,1	82,1
	No	12	17,9	17,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos mediante el procesamiento de Software SPSS.

Elaborado: Por responsable de Investigación. Cajamarca, junio 2015.

Interpretación: Analizando la tabla y el gráfico, se evidencia que de los encuestados, el 82.1 % señalan que los sistemas de evaluación de la extensión universitaria, proyección social, información y comunicación, sí se articulan para tener una efectiva difusión de los proyectos y sus avances, mientras que el 17.9% señalan que no se articulan.

15. ¿Los docentes conocen los procedimientos con los que se adquieren los derechos de propiedad intelectual sobre lo creado como expresión artística o cultural?

TABLA N° 35

Pregunta_15					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	55	82,1	82,1	82,1
	No	12	17,9	17,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos mediante el procesamiento de Software SPSS.

Elaborado: Por responsable de Investigación. Cajamarca, junio 2015.

Interpretación: Analizando la tabla y el gráfico, se evidencia que los encuestados, el 82.1% manifiestan que los docentes sí conocen los procedimientos con los que se adquieren los derechos de propiedad intelectual sobre lo creado como expresión artística o cultural, mientras que el 17.9% manifiestan que los docentes no conocen los procedimientos.

16. ¿La infraestructura (aulas y laboratorios) donde se realiza labor de enseñanza -aprendizaje, y su equipamiento respectivo, tienen un programa implementado para su mantenimiento y renovación?

TABLA N° 36

Pregunta_16					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	19	28,4	28,4	28,4
	No	48	71,6	71,6	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos mediante el procesamiento de Software SPSS.

Elaborado: Por responsable de Investigación. Cajamarca, junio 2015.

Interpretación: Analizando la tabla y el gráfico, se evidencia que de los encuestados, el 28.4% señalan que la infraestructura (aulas y laboratorios) donde se realiza labor de enseñanza - aprendizaje, y su equipamiento respectivo, sí tienen un programa implementado para su mantenimiento y renovación, mientras que el 71.6% señalan que no tienen un programa implementado para su mantenimiento y renovación.

17. ¿Los ambientes y su equipamiento respectivo, donde se realiza labor de extensión universitaria, tienen un programa implementado para su mantenimiento y renovación?

TABLA N° 37

Pregunta_17					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	12	17,9	17,9	17,9
	No	55	82,1	82,1	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos mediante el procesamiento de Software SPSS.

Elaborado: Por responsable de Investigación. Cajamarca, junio 2015.

Interpretación: Analizando la tabla y el gráfico, se evidencia que de los encuestados, el 17.9% manifiestan que los ambientes y su equipamiento respectivo, donde se realiza labor de extensión universitaria, sí tienen un programa implementado para su mantenimiento y renovación, mientras que el 82.1% dicen que no tienen un programa implementado para su mantenimiento y renovación.

18. ¿La Unidad Académica tiene un programa implementado de asistencia social para estudiantes de escasos recursos económicos?

TABLA N° 38

Pregunta_18					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	47	70,1	70,1	70,1
	No	20	29,9	29,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos mediante el procesamiento de Software SPSS.

Elaborado: Por responsable de Investigación. Cajamarca, junio 2015.

Interpretación: Analizando la tabla y el gráfico, se evidencia que de los encuestados, el 70.1% señalan que la Unidad Académica si tiene un programa implementado de asistencia social para estudiantes de escasos recursos económicos, mientras que el 29.9% señalan que no tienen un programa implementado.

19. ¿Los ambientes, donde se realiza labor administrativa y su equipamiento respectivo, tienen un programa implementado para su mantenimiento, renovación y ampliación?

TABLA N° 39

Pregunta_19					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	65	97,0	97,0	97,0
	No	2	3,0	3,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos mediante el procesamiento de Software SPSS.

Elaborado: Por responsable de Investigación. Cajamarca, junio 2015.

Interpretación: Analizando la tabla y el gráfico, se evidencia que de los encuestados, el 97% manifiestan que los ambientes, donde se realiza labor administrativa y su equipamiento respectivo, tienen un programa implementado para su mantenimiento, renovación y ampliación; mientras que el 3% manifiesta que no.

20. ¿La mayoría de los grupos de interés consideran que su participación contribuye al desarrollo de la carrera?

TABLA N° 40

Pregunta_20					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	62	92,5	92,5	92,5
	No	5	7,5	7,5	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos mediante el procesamiento de Software SPSS.

Elaborado: Por responsable de Investigación. Cajamarca, junio 2015.

Interpretación: Analizando la tabla y el gráfico, se evidencia que de los 67 alumnos encuestados, el 92.5% la mayoría de los grupos de interés consideran que su participación contribuye al desarrollo de la carrera; mientras que el 7.5% cree lo contrario.

1.2. Proceso de Prueba de Hipótesis

Para el proceso de contraste de las hipótesis de la investigación se ha utilizado los modelos estadísticos de correlación lineal, el cual permite validar la relación de las dimensiones del desempeño docente con las dimensiones vinculadas a la acreditación.

En los cuadros se utiliza el concepto de correlación y se refiere al grado de parecido o variación conjunta de dos o más variables. El coeficiente de Pearson estudia el grado de relación lineal existentes entre dos variables. Toma valores entre -1 y 1. Un valor de 1 indica relación lineal perfecta positiva, un valor de -1 indica relación lineal perfecta negativa (en ambos casos los puntos del correspondiente diagrama de dispersión

se encuentran dispuestos en una línea recta) y un valor de 0 indica relación lineal nula.

Asimismo, el concepto Sig (bilateral) es el valor que permite decidir la aceptación o no de la hipótesis nula. Es la significación muestral de la hipótesis nula, es decir, el valor p.

Si $p \geq \alpha$, se acepta la hipótesis nula.

Si $p \leq \alpha$, se rechaza la hipótesis nula

El α de contraste es igual a 0,05

1.2.1. Análisis estadístico inferencial de la Hipótesis general

Hipótesis general

El desempeño docente **influye significativamente** con fines de acreditación para la carrera de educación de la Universidad Nacional de Cajamarca – 2015.

1.2.2. Análisis de Correlación:

Se definen las siguientes variables:

Variable independiente: Desempeño Docente (DD)

Variable dependiente: Acreditación (A)

1.2.3. Prueba de Hipótesis General:

Ho: El desempeño docente **no influye significativamente** con fines de acreditación para la carrera de educación de la Universidad Nacional de Cajamarca – 2015.

Ha: El desempeño docente **influye significativamente** con fines de acreditación para la carrera de educación de la Universidad Nacional de Cajamarca – 2015.

TABLA N° 41
Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,989 ^a	,977	,974	,740

TABLA N° 42
Correlación Hipotesis General

		Desempeño Docente	Acreditación de la Carrera de Educación
Desempeño Docente	Correlación de Pearson	1	,989**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	67	67
Acreditación de la Carrera de Educación	Correlación de Pearson	,989**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	67	67

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Dado que el valor de Sig. (bilateral) es igual a .000, el cual es menor al alfa de contraste (0,05), entonces existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula (H_0), con lo que se concluye que existe influencia entre el Desempeño Docente y la Acreditación de la carrera de Educación. Cabe resaltar que el valor de la correlación (0,989) nos muestra que existe una asociación lineal fuerte y directa entre ambas variables.

1.2.4. Análisis de Regresión Lineal:

A continuación, se presenta el modelo a estudiar:

$$A = \beta_0 + \beta_1 * DD$$

DD: Desempeño Docente

A: Acreditación

Se observa que el $R^2 = 97,7\%$, lo que quiere decir que la variabilidad de la variable independiente Desempeño Docente está siendo explicada en un 97,7% por la variable dependiente

Acreditación, lo cual es un porcentaje alto de explicación de la variable dependiente A.

Prueba de hipótesis del modelo:

H_0 : La variable Desempeño Docente no es significativa para el modelo.

H_1 : La variable Desempeño Docente es significativa para el modelo.

TABLA N° 43
ANOVA^b

Modelo	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	187,220	1	187,220	341,964	,000 ^a
Residual	4,380	8	,547		
Total	191,600	9			

a. Variables predictoras: (Constante), Desempeño Docente

b. Variable dependiente: Acreditación

Dado que el valor de Sig. (bilateral) es igual a 0,000, el cual es menor al alfa de contraste (0,05), entonces existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula (H_0), con lo que se concluye que la variable Desempeño Docente (DD) es significativa para el modelo.

1.2.5. Análisis de los Coeficientes del Modelo:

TABLA N° 44
Coeficientes^a

Modelo	Coeficientes estandarizados no		Coeficientes tipificados	T	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
(Constante)	20,351	3,245		6,272	,000
Desempeño Docente	,767	,041	,989	18,492	,000

a. Variable dependiente: Procesos de Acreditación

Para β_0 :

H_0 : La constante no es significativa para el modelo.

H_1 : La constante es significativa para el modelo.

4.2.6. Proceso de Contrastación de Hipótesis Específica 1

H_0 : La planificación de la enseñanza-aprendizaje **no influye significativamente** con fines de acreditación para la carrera de educación de la Universidad Nacional de Cajamarca – 2015.

H_1 : La planificación de la enseñanza-aprendizaje **influye significativamente** con fines de acreditación para la carrera de educación de la Universidad Nacional de Cajamarca – 2015.

TABLA N° 45

Pruebas de chi-cuadrado Pearson			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	72,782 ^a	56	,065
Razón de verosimilitudes	70,691	56	,089
Asociación lineal por lineal	,641	1	,423
N de casos válidos	67		

a. 71 casillas (98.6%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .01.

pretación: Tomando en cuenta el resultado de Chi-cuadrado de Pearson, que es (,065), el cual es menor al nivel de significancia

de 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, por lo que se puede demostrar que la planificación de la enseñanza-aprendizaje influye significativamente con fines de acreditación para la carrera de educación de la Universidad Nacional de Cajamarca – 2015.

1.2.6. Contrastación de Hipótesis Específica 2

Ho: El desarrollo de la docencia **no influye significativamente** con fines de acreditación para la carrera de educación de la Universidad Nacional de Cajamarca – 2015.

H2: El desarrollo de la docencia **influye significativamente** con fines de acreditación para la carrera de educación de la Universidad Nacional de Cajamarca – 2015.

TABLA N° 46

Pruebas de chi-cuadrado Pearson			
	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	736,902 ^a	432	,804
Razón de verosimilitudes	294,435	432	1,000
Asociación lineal por lineal	61,860	1	,000
N de casos válidos	67		
a. 475 casillas (100.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .01.			

Interpretación: Tomando como referencia el Chi-cuadrado de Pearson, que resulta (,804), lo cual es menor al nivel de significancia estimado de 0.05, por lo que se puede rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa, por lo que se puede demostrar que el desarrollo de la docencia influye significativamente con fines de acreditación para

la carrera de educación de la Universidad Nacional de Cajamarca – 2015.

1.2.7. Contratación de Hipótesis Específica 3

Ho: La evaluación de los aprendizajes **no influye significativamente** con fines de acreditación para la carrera de educación de la Universidad Nacional de Cajamarca – 2015.

H3: La evaluación de los aprendizajes **influye significativamente** con fines de acreditación para la carrera de educación de la Universidad Nacional de Cajamarca – 2015.

TABLA N° 47

Pruebas de chi-cuadrado Pearson			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	73,772 ^a	56	,074
Razón de verosimilitudes	70,964	56	,089
Asociación lineal por lineal	,662	1	,487
N de casos válidos	67		
a. 77 casillas (99.6%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .01.			

Interpretación: Tomando en cuenta el resultado de Chi-cuadrado de Pearson, que es (,074), el cual es menor al nivel de significancia de 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, por lo que la evaluación de los aprendizajes de la enseñanza-aprendizaje influye significativamente con fines de acreditación para la carrera de educación de la Universidad Nacional de Cajamarca – 2015.

4.3. Discusión de Resultados

La presente investigación se enfoca en analizar la influencia del desempeño docente con fines de acreditación para la carrera de

educación de la Universidad Nacional de Cajamarca – 2015. A continuación, se analizan los resultados en base a las teorías desarrolladas en el proceso de la investigación, los análisis de validez que hicieran los expertos a los instrumentos, así como el cálculo del coeficiente de confiabilidad Alfa-Cronbach determinaron un alto grado de confiabilidad con $\alpha = 0.855$, de la encuesta con 20 items, interpretándose que entre el desempeño docente y la acreditación de la carrera de educación existe una correlación muy cercana o fuerte entre dichas variables, lo que concluye que el desempeño docente influye significativamente con la acreditación en la carrera de educación en el estudio realizado con las diferentes dimensiones, coincidiendo con Marcano (2006), quien en sus conclusiones señala que el modelo como proceso de evaluación del desempeño docente se reelaboró a partir de los criterios emitidos por los especialistas, exigiendo la aplicación del mismo un replanteamiento teórico metodológico del proceso de evaluación que redimensione los conceptos de desarrollo y desempeño profesional en diferentes dimensiones e indicadores que permitan caracterizar el quehacer pedagógico y proyectar acciones de perfeccionamiento docente.

En cuanto Calderón (2010), señala y concide con las conclusiones de la investigación en que una característica que define al cuestionario de Evaluación de la Competencia Docente con Base en la Opinión de los Estudiantes es que la teoría subyacente corresponde al modelo de enseñanza por competencias, desde una aproximación constructivista, sociocultural y situada de las competencias.

Asimismo Rueda (2008), señala y coincide con la presente investigación que indica que la diversidad de ambientes institucionales, conformados por su misión – visión, modelo educativo, infraestructura y condiciones del proceso de enseñanza - aprendizaje, es considerada en el diseño y la puesta en marcha de las acciones a seguir para la evaluación del desempeño del docente; el análisis del contexto institucional y nacional ayudará al desarrollo apropiado de estas iniciativas. Plantear la pertinencia de contar con una coordinación general de la universidad que imprimiera a la evaluación una orientación definida, acorde con la misión – visión y el modelo educativo, que intentara tomar una postura sobre la especificidad de la enseñanza de las disciplinas que conforman los programas de formación profesional, y que resolviera de qué manera podría esta situación determinar los programas de evaluación del desempeño docente.

En tanto, Frenzel y Rojas (2007), señalan que la educación superior debe introducir la evaluación institucional en su quehacer habitual, ya sea mediante procesos de autorregulación, mediante evaluaciones externas o ambos. Finalmente, analizó los impactos más destacables de los procesos de evaluación y de acreditación sobre el cuerpo académico y sobre la institución universitaria. Los resultados de la evaluación institucional y de la acreditación, por tratarse de procesos ya instaurados, deben ser aprovechados y convertirse en instrumentos para el logro de la mejora de la calidad educativa.

Por otro lado, Gil (2010), en su conclusión encuentra que se ha desarrollado una importante labor en relación con la calidad en todos sus

ámbitos de actuación con el objetivo de guiar a la Universidad hacia la mejora continua y la excelencia. El compromiso con la excelencia, con la consecución de objetivos y con orientación de todas las acciones de la Universidad a los planes de mejora continua se ha manifestado explícitamente con la creación del Vicerrectorado de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social y dentro de él con la creación del Secretariado de Calidad y Desarrollo Estratégico.

4.4. Adopción de Decisiones

Los resultados de la presente investigación son reales de acuerdo a la aplicación de dos instrumentos de recopilación de datos validados por expertos con un nivel de confiabilidad moderada alta.

En ese sentido, la existencia de una influencia significativa entre el desempeño docente y la acreditación de la carrera de Educación, demuestran que la planificación de la enseñanza y aprendizaje, el desarrollo de la docencia, la evaluación de los aprendizajes y los resultados influyen con las dimensiones de la acreditación de la carrera de educación en la gestión de la carrera, formación profesional y servicios de apoyo para la formación profesional.

En los datos mostrados existe una tendencia significativa del desempeño docente y de otro lado se muestra una tendencia positiva también en la acreditación de la carrera de educación de la muestra estudiada.

En ese sentido, al adoptarse estos resultados, estos datos van a servir solamente para la población en materia de investigación, en tanto se demuestra con la muestra que es la representación poblacional en 95% de nivel de confianza y un margen de error del 5% (0:05).

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Las conclusiones que se presentan a continuación, es en base a los resultados del estudio que se realizó, así como también a los objetivo e hipótesis planteadas:

1. Para finalizar, en esta investigación se logró conocer que el desempeño docente influye significativamente en la acreditación de la carrera de educación de la Universidad Nacional de Cajamarca – 2015, esto se evidenció en la prueba de hipótesis donde el valor de la significancia fue 0,989 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, basada en un grado fuerte de relación y comprobada por el modelo de regresión simple.
2. Dado que el valor de Sig. (bilateral) es igual a .000, el cual es menor al alfa de contraste (0,05), entonces existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula (H_0), tomando en cuenta el resultado de Chi-cuadrado de Pearson, que es (,065), el cual es menor al nivel de significancia de 0.05, por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, porque se puede demostrar que la planificación de la enseñanza-aprendizaje influye significativamente con fines de acreditación para la carrera de educación de la Universidad Nacional de Cajamarca – 2015.
3. En el resultado de la hipótesis específica segunda y como referencia el Chi-cuadrado de Pearson, que resulta (,804), lo cual es menor al nivel de significancia estimado de 0.5, por lo que se puede rechazar la hipótesis

nula y aceptar la alternativa, porque se puede demostrar que el desarrollo de la docencia influye significativamente con fines de acreditación para la carrera de educación de la Universidad Nacional de Cajamarca – 2015.

4. Finalmente, los resultados en esta tercera hipótesis específica y de acuerdo al resultado de Chi-cuadrado de Pearson, que es (,074), el cual es menor al nivel de significancia de 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, porque la evaluación de los aprendizajes de la enseñanza-aprendizaje influye significativamente con fines de acreditación para la carrera de educación de la Universidad Nacional de Cajamarca – 2015.

RECOMENDACIONES

En base a lo obtenido en los resultados y lo señalado en las conclusiones, se llega a las siguientes recomendaciones:

1. A partir del presente estudio se recomienda que la evaluación del desempeño docente pueda concebirse como instrumento de mejora de la educación, para tal fin, deben cumplirse varias condiciones: se debe de contar con la participación de los principales agentes implicados, también debe servir de base para el diseño de planes de mejora derivados del diagnóstico realizado, asimismo, se debe promover el desarrollo de una capacidad institucional o personal de reflexión crítica encaminada a lograr un compromiso con la mejora.
2. Es necesario que para la acreditación de la carrera parafesional de educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, se debe de generar la autoevaluación con fines de acreditación así brindar una mejor calidad en educación a los estudiantes de la mencionada carrera, ya que la acreditación contribuirá a la mejor formación profesional de los estudiantes.
3. Se recomienda que se debe de mejorar el perfil del egresado, nuevas unidades administrativas, mejoras en la infraestructura y mejoras en el proceso de enseñanza-aprendizaje y rediseñar el diseño curricular de la carrera de educación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, L. (2002). *Perfiles y rendimiento en la formación profesional del docente*. Lima: UNMSM.
- Bacharach, A., Conely, S. y Shedd, J. (1997). *Cómo evaluar al profesorado para promociones y aumentos salariales*. En J. Millman y L. Darling-Hammond (Dirs.), *Manual para la evaluación del profesorado* (pp. 188-207). Madrid: La Muralla.
- Cahuana, E. (2006). *Medición de la productividad educativa: Un modelo TCC*. Barcelona: Pirámide.
- Calderón, G. (2010). *Diseño de un Cuestionario de Evaluación de la Competencia Docente con Base en la Opinión de los Alumnos*. TESIS para obtener el grado de Maestra en Ciencias Educativas. Universidad Autónoma de Baja California. Instituto de Investigación y Desarrollo Educativo. Ensenada, B. C. México.
- Ceneval, (2006). *La Educación Superior en el Nuevo Milenio*. México: Pirámide.
- CONEAU (2008). *Modelo de calidad para la acreditación de carreras universitarias y estándares para la carrera de educación*. Lima: Minedu.
- Cooper, J. (1997). *Estrategias de enseñanza*. México: Limusa.
- DEAC (2007). *Guía de Autoevaluación de la Formación Unidades Académicas*. Dirección Académica de Planeamiento y Evaluación. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Díaz, F. y Hernández, G. (2002). *Estrategias para un aprendizaje significativo*. México: McGraw-Hill.

- Díaz, H. (2009). *Carrera Pública Magisterial. Desafíos para el gobierno y los docentes*. Recuperado el 08 de mayo del 2010, de [http://tarea.org.pe/modulos/Boletin/revistas/Tarea_72/Tarea72 Hugo - Diaz.pdf](http://tarea.org.pe/modulos/Boletin/revistas/Tarea_72/Tarea72_Hugo-Diaz.pdf)
- Diccionario Salamanca de la Lengua Española*. (2012). Salamanca: Santillana.
- Estrada L. (2005). *El desempeño docente*. Departamento de Filosofía Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Carabobo – Venezuela.
- Frenzel A., y Rojas C. (2007). *Impacto de los Procesos de Evaluación y Acreditación en el Ámbito Universitario*. Facultad Regional Tucumán, Universidad Tecnológica Nacional.
- Gil, O. (2010). *Calidad y evaluación de la actividad docente del profesorado*. Tesis doctoral presentada por la Licenciada en Pedagogía. Departamento de Economía y Administración de Empresas Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Málaga - España.
- Guerrero, L. (2008, Año V). *Perú:Desarrollo docente, aportes para el debate*, Revista Foro Educativo, 14, p.120.
- Hernández, S., Fernández, A. y Baptista, A. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). *Administración del Personal en el Sector Público*. México: ELIAC.
- Marcano, F. (2006). *Modelo de evaluación del desempeño profesional docente como vía para el desarrollo profesional*. Tesis presentada en opción

al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Universidad Pedagógica Félix Varela. Ciudad de La Habana - Cuba.

Martín, E. (2010). *¿En qué medida la evaluación está contribuyendo a la mejora de la calidad de la educación? Recuperado del link:*

<http://www.pensamientoiberoamericano.org/xnumeros/7/pdf>

Mateo, A. (2005). *La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas, ICE – HORSORI*. Universidad de Barcelona. Colección para Educadores, tomo 13, Lima: Ed. Alfaomega.

Mejía, E. (2005). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: UNMSM.

Ministerio de Educación del Perú (2007). *Sistema de evaluación de desempeño docente SEDD. Programa de educación en áreas rurales PEAR*. Lima: MED, Gestión pedagógica.

Monereo, C., Castelló, M., Palma, M. y Lluïsa, M. (1998). *Estrategias de enseñanza y aprendizaje. Formación del profesorado y aplicación en la escuela*. México: Grao.

Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente, fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Cooperativa editorial del Magisterio.

RIACES (2004). *Glosario Internacional RIACES de Evaluación de la Calidad y Acreditación*. Red Iberoamericana para la Acreditación de la Calidad de la Educación. RIACES. Madrid.

Rizo, H. (2005). *Evaluación del desempeño docente. Tensiones y tendencias*. PRELAC, 1, p. 148.

- Rodríguez, I. (1999). *El desempeño de los docentes de las Escuelas Básicas del Distrito Escolar N° 4 del Estado Aragua*. Trabajo de grado de maestría no publicado. Universidad de Carabobo.
- Rueda, M. (2008). *La evaluación de los profesores como recurso para mejorar su práctica*. México: Plaza y Valdez.
- SINEACE. *Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa*. Según el Artículo 11 de la Ley 28740.
- UNESCO (1998). *Conferencia Mundial sobre la Educación Superior: La educación superior en el siglo XXI*. Paris: UNESCO.
- Vidarte, E. (2005). *Enseñanza y sacrificio*. 2da. ed. Madrid: Lexis.
- Zavala, S. (2009). *Guía a la Redacción en el estilo APA*, 6ta. Edición. Biblioteca de la Universidad Metropolitana.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: EL DESEMPEÑO DOCENTE CON FINES DE ACREDITACIÓN PARA LA CARRERA DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA – 2015

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES
Problema general ¿Cómo Influye el desempeño docente con fines de acreditación para la carrera de educación de la Universidad Nacional de Cajamarca – 2015?	Objetivo General Analizar la influencia del desempeño docente con fines de acreditación para la carrera de educación de la Universidad Nacional de Cajamarca – 2015.	Hipótesis General El desempeño docente influye significativamente con fines de acreditación para la carrera de educación de la Universidad Nacional de Cajamarca – 2015.	VARIABLE INDEPENDIENTE DESEMPEÑO DOCENTE
Problemas Específicos 1. ¿Cómo Influye la planificación de la enseñanza-aprendizaje con fines de acreditación para la carrera de educación de la Universidad Nacional de Cajamarca – 2015? 2. ¿Cómo Influye el desarrollo de la docencia con fines de acreditación para la carrera de educación de la Universidad Nacional de Cajamarca – 2015? 3. ¿Cómo Influye la evaluación de los aprendizajes con fines de acreditación para la carrera de educación de la Universidad Nacional de Cajamarca – 2015?	Objetivos Específicos 1. Identificar la influencia de la planificación de la enseñanza-aprendizaje con fines de acreditación para la carrera de educación de la Universidad Nacional de Cajamarca – 2015. 2. Determinar la influencia del desarrollo de la docencia con fines de acreditación para la carrera de educación de la Universidad Nacional de Cajamarca – 2015. 3. Valorar la influencia de la evaluación de los aprendizajes con fines de acreditación para la carrera de educación de la Universidad Nacional de Cajamarca – 2015.	Hipótesis específicos 1. La planificación de la enseñanza-aprendizaje influye significativamente con fines de acreditación para la carrera de educación de la Universidad Nacional de Cajamarca – 2015. 2. El desarrollo de la docencia influye significativamente con fines de acreditación para la carrera de educación de la Universidad Nacional de Cajamarca – 2015. 3. La evaluación de los aprendizajes influye significativamente con fines de acreditación para la carrera de educación de la Universidad Nacional de Cajamarca – 2015.	VARIABLE DEPENDIENTE PROCESOS DE ACREDITACIÓN

Elaborado por el investigador

DIMENSIONES/INDICADORES	METODOLOGIA	POBLACIÓN	TECNICAS E INSTRUMENTOS
<p>1. Planificación de la enseñanza y aprendizaje</p> <p>1.1. Diseño de los programas</p> <p>1.2. Guías docentes</p> <p>1.3. Guías de la asignatura.</p> <p>2. El desarrollo de la docencia</p> <p>2.1. Cumplimiento de las obligaciones docentes.</p> <p>2.2. Cumplimiento de la planificación</p> <p>2.3. Metodología docente</p> <p>2.4. Competencias docentes</p> <p>3. La evaluación de los Aprendizajes</p> <p>3.1. Sistemas de evaluación</p> <p>4. Los resultados</p> <p>4.1. Eficacia</p> <p>4.2. Satisfacción</p> <p>1. GESTIÓN DE LA CARRERA</p> <p>1.1. Planificación, organización, dirección y control.</p> <p>2. FORMACIÓN PROFESIONAL</p> <p>2.1. Enseñanza – Aprendizaje</p> <p>2.2. Investigación.</p> <p>3. SERVICIOS DE APOYO PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL</p> <p>3.1. Extensión Universitaria y Proyección Social.</p> <p>3.2. Docentes.</p> <p>3.3. Infraestructura y Equipamiento.</p> <p>3.4. Bienestar.</p> <p>3.5. Recursos Financieros</p> <p>3.6. Grupo de Interés</p>	<p>Tipo de investigación: Descriptiva-Transversal</p> <p>Diseño de la Investigación: Correlacional- causal</p>	<p>Población: Autoridades de la Facultad: 05 Docentes: 20 Estudiantes: 90 Total Población: 115 miembros</p> <p>Muestra: Autoridades de la Facultad: 05 Docentes: 12 Estudiantes: 50 Total: 67 miembros</p> <p>Tipo de Muestra Probabilística Estadístico Estratificada</p>	<p>DE MUESTREO: Estadístico</p> <p>DE RECOLECCIÓN DE DATOS: Encuestas Razones Porcentajes Estadígrafos SPSS 22</p>

Elaborado por el investigador

Matriz de Operacionalización de la Variable independiente: *DESEMPEÑO DOCENTE*

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
DESEMPEÑO DOCENTE	planificación de la enseñanza y aprendizaje	<ul style="list-style-type: none">▪ Diseño de los programas▪ Guías docentes▪ Guías de la asignatura.
	El desarrollo de la docencia	<ul style="list-style-type: none">▪ Cumplimiento de las obligaciones docentes.▪ Cumplimiento de la planificación▪ Metodología docente▪ Competencias docentes
	La evaluación de los aprendizajes	<ul style="list-style-type: none">▪ Sistemas de evaluación

Elaboración propia

Matriz de Operacionalización de la Variable independiente: PROCESOS DE ACREDITACIÓN

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
PROCESOS DE ACREDITACIÓN	GESTIÓN DE LA CARRERA	<ul style="list-style-type: none">▪ Planificación, organización, dirección y control.
	FORMACIÓN PROFESIONAL	<ul style="list-style-type: none">▪ Enseñanza – Aprendizaje▪ Investigación.
	SERVICIOS DE APOYO PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL	<ul style="list-style-type: none">▪ Extensión Universitaria y Proyección Social.▪ Docentes.▪ Infraestructura y Equipamiento.▪ Bienestar.▪ Recursos Financieros▪ Grupo de Interés

Elaboración propia

MATRIZ DE INSTRUMENTO - VARIABLE INDEPENDIENTE: DESEMPEÑO DOCENTE

DIMENSIONES	INDICADORES	100% PESO:	20	ITEMS	INSTRUMENTO	VALORACION
planificación de la enseñanza y aprendizaje	Diseño de los programas	30	2	Cumple con los acuerdos establecidos al inicio de la asignatura.	Cuestionario de ENCUESTA PARA DIRECTIVOS ESTUDIANTES	1= NO 2= SI
	Guías docentes		2	Durante el curso establece las estrategias adecuadas necesarias para lograr el aprendizaje deseado		
			2	El programa presentado al principio de la asignatura se cubre totalmente.		
	Guías de la asignatura		2	Explica de manera clara los contenidos de la asignatura.		
			2	Propone ejemplos o ejercicios que vinculan la asignatura con la práctica profesional.		
	2		Identifica los conocimientos y habilidades de los estudiantes al inicio de la asignatura o de cada unidad.			
El desarrollo de la docencia	Cumplimiento de las obligaciones docentes.	40	2	Explica la utilidad de los contenidos teóricos y prácticos para la actividad profesional.		
	Cumplimiento de la planificación		2	Incluye experiencias de aprendizaje en lugares diferentes al aula (talleres, laboratorios, empresa, comunidad, etc.).		
			2	Utiliza para el aprendizaje las herramientas de interacción de las tecnologías actuales de la información (correo electrónico, chats, plataformas, etc.).		
	Metodología docente		3	Relaciona los contenidos de la asignatura con la sociedad a nivel local, regional y nacional.		
			3	Utiliza diversas estrategias, métodos, medios y materiales.		
			3	Adapta las actividades para atender los diferentes estilos de aprendizaje de los estudiantes.		
	Competencias docentes		1	Promueve el autodidactismo y la investigación.		
			1	Promueve actividades participativas que me permiten colaborar con mis compañeros con una actitud positiva.		
La evaluación de los aprendizajes	Sistemas de evaluación	20	4	Da a conocer las calificaciones en el plazo establecido.		
			4	Proporciona información para realizar adecuadamente las actividades de evaluación.		
			4	Toma en cuenta las actividades realizadas y los productos como evidencias para la calificación y acreditación de la asignatura.		
			4	Presenta y expone las clases de manera organizada y estructurada.		
		10	1	Da oportunidad de mejorar los resultados de la evaluación del aprendizaje.		
			1	Analiza los resultados de la evaluación para generar planes de mejora y mejorar el proceso enseñanza – aprendizaje.		

MATRIZ DE INSTRUMENTO - VARIABLE INDEPENDIENTE: PROCESOS DE ACREDITACIÓN

DIMENSIONES	INDICADORES	100%	PESO: 20	ITEMS	INSTRUMENTO	VALORACION
GESTIÓN DE LA CARRERA	Planificación, organización, dirección y control.	25	5	<p>Las actividades académicas y administrativas están coordinadas para asegurar el desarrollo del proyecto educativo? (Como por ejemplo el servicio y horario de atención de la biblioteca especializada, el proceso de matrícula, distribución de horarios y aulas, y asignación de cursos a los profesores)</p> <p>¿Cuenta la Facultad con un libro de reclamaciones físico y virtual como parte del sistema de gestión de la calidad (SGC) educativa que se está implementando?</p> <p>¿Cuenta la facultad con un reglamento, como parte del sistema de gestión de la calidad (SGC) educativa que se está implementando?</p> <p>¿Conoce el Plan Operativo de la Facultad? Publicado en la vitrina y pagina web de la facultad.</p> <p>La facultad tiene formas implementadas de motivación e incentivos para estudiantes. (Como por ejemplo, las becas para aliviar la tensión económica, reconocimiento a los primeros puestos, viajes a congresos, ayudantías y pasantías)</p>	Cuestionario de ENCUESTA PARA, DIRECTIVOS DOCENTES, ESTUDIANTES	1= NO 2= SI
FORMACIÓN PROFESIONAL	Enseñanza – Aprendizaje	10	2	<p>¿El profesor distribuye y expone el silabo el primer día de clases?</p> <p>¿Se cumple el contenido de los sílabos o programas temáticos?</p>		
	Investigación	30	6	<p>¿Está de acuerdo con las estrategias aplicadas para desarrollar la capacidad de investigación en ellos?</p> <p>Los sistemas de evaluación de la investigación, información y comunicación, que se están implementando, permitirán una mejor articulación en la difusión de los proyectos y sus avances. (Como por ejemplo en los trabajos de revisión bibliográfica, en los cursos de teoría, en los trabajos de laboratorios, y en los trabajos de los equipos o grupos de investigación)</p> <p>¿Ha participado en eventos de difusión y discusión de resultados de sus investigaciones en seminarios, congresos y otros?</p> <p>Los estudiantes conocen los procedimientos con los que adquieren sus derechos de propiedad intelectual sobre lo creado como resultado de investigación.</p> <p>Los sistemas de evaluación de la extensión universitaria, proyección social, información y comunicación, que se están implementando, permitirán una mejor articulación de la difusión de los proyectos y sus avances. (Como por ejemplo, de los diplomados, talleres, conferencias y de la participación las municipalidades, colegios)</p> <p>¿Los procesos de selección de ingreso de los docentes a la facultad se realizan con objetividad y transparencia?</p>		
SERVICIOS DE APOYO PARA	Extensión Universitaria y Proyección Social.	5	1	Los sistemas de evaluación de la extensión universitaria, proyección social, información y comunicación, se articulan para tener una efectiva difusión de los proyectos y sus avances		

LA FORMACIÓN PROFESIONAL	Docentes	5	1	¿Los docentes conocen los procedimientos con los que se adquieren los derechos de propiedad intelectual sobre lo creado como expresión artística o cultural?		
	Infraestructura y Equipamiento	15	3	¿La infraestructura (aulas y laboratorios) donde se realiza labor de enseñanza -aprendizaje, y su equipamiento respectivo, tienen un programa implementado para su mantenimiento y renovación?		
				¿Los ambientes y su equipamiento respectivo, donde se realiza labor de extensión universitaria, tienen un programa implementado para su mantenimiento y renovación?		
	Bienestar			La Unidad Académica tiene un programa implementado de asistencia social para estudiantes de escasos recursos económicos.		
	Recursos Financieros	5	1	¿Los ambientes, donde se realiza labor administrativa y su equipamiento respectivo,, tienen un programa implementado para su mantenimiento, renovación y ampliación?		
	Grupo de Interés	5	1	¿La mayoría de los grupos de interés consideran que su participación contribuye al desarrollo de la carrera?		

Elaborado por el investigador



ANEXO: 6

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
FACULTAD DE EDUCACIÓN-UNIDAD DE POSTGRADO
MAESTRIA EN EDUCACIÓN

INSTRUMENTO DE RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN VARIABLE INDEPENDIENTE: DESEMPEÑO DOCENTE ENCUESTA DIRIGIDO AUTORIDADES-DOCENTES-ESTUDIANTES

Estimado(a), a continuación tiene un cuestionario con proposiciones que permitirán brindar información valiosa para la Facultad de Educación de la UNC.

DIRECTIVO () DOCENTE () ESTUDIANTE ()

Instrucciones: Para cada proposición le pedimos que evalúe y marque una de las opciones que corresponde, según su opinión y en relación al desempeño docente. La valoración es:

1 = NO 2 = SI

Nº	DESEMPEÑO DOCENTE	ESCALA	
		1	2
1	Cumple con los acuerdos establecidos al inicio de la asignatura.		
2	Durante el curso establece las estrategias adecuadas necesarias para lograr el aprendizaje deseado		
3	El programa presentado al principio de la asignatura se cubre totalmente.		
4	Explica de manera clara los contenidos de la asignatura.		
5	Propone ejemplos o ejercicios que vinculan la asignatura con la práctica profesional.		
6	Explica la utilidad de los contenidos teóricos y prácticos para la actividad profesional.		
7	Incluye experiencias de aprendizaje en lugares diferentes al aula (talleres, laboratorios, empresa, comunidad, etc.).		
8	Utiliza para el aprendizaje las herramientas de interacción de las tecnologías actuales de la información (correo electrónico, chats, plataformas, etc.).		
9	Relaciona los contenidos de la asignatura con la sociedad a nivel local, regional y nacional.		
10	Adapta las actividades para atender los diferentes estilos de aprendizaje de los estudiantes.		
11	Promueve el autodidactismo y la investigación.		
12	Promueve actividades participativas que me permiten colaborar con mis compañeros con una actitud positiva.		
13	Presenta y expone las clases de manera organizada y estructurada.		
14	Utiliza diversas estrategias, métodos, medios y materiales.		
15	Identifica los conocimientos y habilidades de los estudiantes al inicio de la asignatura o de cada unidad.		
16	Proporciona información para realizar adecuadamente las actividades de evaluación.		
17	Toma en cuenta las actividades realizadas y los productos como evidencias para la calificación y acreditación de la asignatura.		
18	Da a conocer las calificaciones en el plazo establecido.		
19	Da oportunidad de mejorar los resultados de la evaluación del aprendizaje.		
20	Analiza los resultados de la evaluación para generar planes de mejora y mejorar el proceso enseñanza – aprendizaje.		

Elaboración Propia



ANEXO: 7

**UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
FACULTAD DE EDUCACIÓN-UNIDAD DE POSTGRADO
MAESTRIA EN EDUCACIÓN**

**VARIABLE DEPENDIENTE: PROCESOS DE ACREDITACIÓN
ENCUESTA DIRIGIDO AUTORIDADES-DOCENTES-ESTUDIANTES**

Estimado(a), a continuación tiene un cuestionario con proposiciones que permitirán brindar información valiosa para la Facultad de Educación de la UNC.

DIRECTIVO () DOCENTE () ESTUDIANTE ()

Instrucciones: Para cada proposición le pedimos que marque una de las opciones que corresponde, en relación al proceso de acreditación. La valoración es: 1 = NO 2 = SI

Nº	PROCESOS DE ACREDITACIÓN	1	2
1	Las actividades académicas y administrativas están coordinadas para asegurar el desarrollo del proyecto educativo? (Como por ejemplo el servicio y horario de atención de la biblioteca especializada, el proceso de matrícula, distribución de horarios y aulas, y asignación de cursos a los profesores)		
2	¿Cuenta la Facultad con un libro de reclamaciones físico y virtual como parte del sistema de gestión de la calidad (SGC) educativa que se está implementando?		
3	¿Cuenta la facultad con un reglamento, como parte del sistema de gestión de la calidad (SGC) educativa que se está implementando?		
4	¿Conoce el Plan Operativo de la Facultad? Publicado en la vitrina y pagina web de la facultad.		
5	La facultad tiene formas implementadas de motivación e incentivos para estudiantes. (Como por ejemplo, las becas para aliviar la tensión económica, reconocimiento a los primeros puestos, viajes a congresos, ayudantías y pasantías)		
6	¿El profesor distribuye y expone el silabo el primer día de clases?		
7	¿Se cumple el contenido de los sílabos o programas temáticos?		
8	¿Está de acuerdo con las estrategias aplicadas para desarrollar la capacidad de investigación en ellos?		
9	Los sistemas de evaluación de la investigación, información y comunicación, que se están implementando, permitirán una mejor articulación en la difusión de los proyectos y sus avances. (Como por ejemplo en los trabajos de revisión bibliográfica, en los cursos de teoría, en los trabajos de laboratorios, y en los trabajos de los equipos o grupos de investigación)		
10	¿Ha participado en eventos de difusión y discusión de resultados de sus investigaciones en seminarios, congresos y otros?		
11	Los estudiantes conocen los procedimientos con los que adquieren sus derechos de propiedad intelectual sobre lo creado como resultado de investigación.		
12	Los sistemas de evaluación de la extensión universitaria, proyección social, información y comunicación, que se están implementando, permitirán una mejor articulación de la difusión de los proyectos y sus avances. (Como por ejemplo, de los diplomados, talleres, conferencias y de la participación las municipalidades, colegios)		
13	¿Los procesos de selección de ingreso de los docentes a la facultad se realizan con objetividad y transparencia?		
14	Los sistemas de evaluación de la extensión universitaria, proyección social, información y comunicación, se articulan para tener una efectiva difusión de los proyectos y sus avances		
15	¿Los docentes conocen los procedimientos con los que se adquieren los derechos de propiedad intelectual sobre lo creado como expresión artística o cultural?		
16	¿La infraestructura (aulas y laboratorios) donde se realiza labor de enseñanza -aprendizaje, y su equipamiento respectivo, tienen un programa implementado para su mantenimiento y renovación?		
17	¿Los ambientes y su equipamiento respectivo, donde se realiza labor de extensión universitaria, tienen un programa implementado para su mantenimiento y renovación?		
18	La Unidad Académica tiene un programa implementado de asistencia social para estudiantes de escasos recursos económicos.		
19	¿Los ambientes, donde se realiza labor administrativa y su equipamiento respectivo,, tienen un programa implementado para su mantenimiento, renovación y ampliación?		
20	¿La mayoría de los grupos de interés consideran que su participación contribuye al desarrollo de la carrera?		

Elaboración propia.

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
FACULTAD DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO
MAESTRIA EN EDUCACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN**I. DATOS INFORMATIVOS**

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
YALERIANO ORTIZ LUIS FERNANDO	DOCENTE DE UPG EDUC - UNMSM	DESEMPEÑO DOCENTE	RONALD GUSTAVO ORTIZ REYES
DESEMPEÑO DOCENTE PARA PROCESOS DE ACREDITACIÓN DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA - 2015			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					81%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					90%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					81%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					90%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					86%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					90%
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos					90%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					90%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90%
10. OPORTUNIDAD	El instrumento se va aplicar en el momento oportuno o más adecuado					90%

III. OPINION DE APLICACIÓNAplicable [☒]

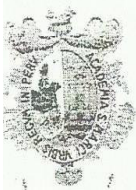
Aplicable después de corregir []

No aplicable []

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN

90%

Ciudad universitaria, 25 de 03 del 2015	06003889	14	4610874
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
FACULTAD DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO
MAESTRIA EN EDUCACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
VALERIANO ORTIZ LUIS FERNANDO	DOCENTE DE UP6 EDUC. UHMSH	PROCESOS DE ACREDITACIÓN	RONAL GUSTAVO ORTIZ REYES
DESEMPEÑO DOCENTE PARA PROCESOS DE ACREDITACIÓN DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA 2015			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					81 %
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					83 %
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					90 %
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					90 %
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					87 %
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					83 %
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos					90 %
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					90 %
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					88 %
10. OPORTUNIDAD	El instrumento se va aplicar en el momento oportuno o más adecuado					90 %

III. OPINION DE APLICACIÓN

Aplicable ☒

Aplicable después de corregir ☐

No aplicable ☐

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN

90 %

Ciudad universitaria, 25 de 03 del 2015	060 03 889	14	4610874
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
FACULTAD DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO
MAESTRIA EN EDUCACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Damian Nunez Edgar Froilan	UNMSM	DESEMPEÑO DOCENTE	Ronal Gustavo Ortiz Reyes
"Desempeño Docente para procesos de Acreditación de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca" 2015			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado			✓		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables			✓		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología			✓	✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				✓	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias			✓		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos			✓		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones			✓		
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnostico			✓		
10. OPORTUNIDAD	El instrumento se va aplicar en el momento oportuno o más adecuado			✓		

III. OPINION DE APLICACIÓN

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN

75%

Ciudad universitaria,.....de... del 201.	08056163		980464520
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
FACULTAD DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO
MAESTRIA EN EDUCACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Damian Núñez Edgar Tróilan	UNMSM	Procesos de Acreditación	Ronal Gustavo Ortiz Reyes

"Desempeño Docente para procesos de Acreditación de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca 2015"

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado			✓		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables			✓		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología			✓		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				✓	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				✓	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias			✓		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos			✓		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones			✓		
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico			✓		
10. OPORTUNIDAD	El instrumento se va aplicar en el momento oportuno o más adecuado			✓		

III. OPINION DE APLICACIÓN

Aplicable [☒]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN

75%

Ciudad universitaria,.....de... del 201.	08056163		980085413
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
FACULTAD DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO
MAESTRIA EN EDUCACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
VAIER LOPERA LUCIO	DOCENTE FAC EDUC UNMSM	DESEMPEÑO DOCENTE	RONAL GUSTAVO ORTIZ REYES
"DESEMPEÑO DOCENTE PARA PROCESOS DE ACREDITACIÓN DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA"			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado			✓		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables			✓		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología			✓		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				✓	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				✓	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias			✓		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos			✓		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				✓	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnostico				✓	
10. OPORTUNIDAD	El instrumento se va aplicar en el momento oportuno o más adecuado				✓	

III. OPINION DE APLICACIÓN

Aplicable ☒

Aplicable después de corregir ☐

No aplicable ☐

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN

80%

Ciudad universitaria, 28 de 03 del 2015	10 494 797		3488921
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
FACULTAD DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO
MAESTRIA EN EDUCACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
VALER LOPERA LUCIO	DOCENTE FAC. EDUC- UNMSH.	PROCESOS DE ACREDITACIÓN	RONALD GUSTAVO ORTIZ REYES
"DESEMPEÑO DOCENTE PARA LOS PROCESOS DE ACREDITACIÓN DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA"			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado			✓		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables			✓		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología			✓		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				✓	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				✓	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias			✓		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos			✓		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				✓	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnostico				✓	
10. OPORTUNIDAD	El instrumento se va aplicar en el momento oportuno o más adecuado				✓	

III. OPINION DE APLICACIÓN

Aplicable ☒

Aplicable después de corregir ☐

No aplicable ☐

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN

80%

Ciudad universitaria, 28 de 03 del 2015	10494797		348892
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono